



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral de los
trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Janeth Norma Jaramillo Matías

ASESOR:

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Mg. Miluska Vega Guevara
Secretaria

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia, quienes durante todo este tiempo me apoyaron en cada meta que me he propuesto, con su amor y apoyo incondicional, donde así todo es posible.

Agradecimiento

A todos los profesores, y en especial a la Mg. Gliria que con su enseñanza, paciencia y dedicación se pudo culminar mi tesis. Para todos ellos muchas gracias.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jaramillo Matías, Janeth Norma, identificado con DNI 4819456 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Firma: _____

DNI. 44819456
Jaramillo Matías, Janeth Norma

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de post grado la investigación titulada:

“Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Dirigido a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación observacional, cuantitativa constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la institución. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial , la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1 1
1.1 Antecedentes	12
1.2 Fundamentación científica	16
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	35
II .MARCOMETODOLÓGICO	37
2.1 Variables	39
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	42
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8 Métodos de análisis de datos	46
2.9 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	72

VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
VIII. ANEXOS	83
Anexo 1 : Matriz de consistencia	
Anexo 2 : Matriz de operacionalización	
Anexo 3 : Resultados de confiabilidad de las variables – KR20	
Anexo A : Carta de presentación de la Validación de Instrumento	
Anexo B : Definición conceptual de la variable	
Anexo C : Operacionalización de la variable	
Anexo D : Certificado de validez de contenido de los instrumentos.	
Anexo E : Resultados de prueba piloto	
Solicitud a la entidad para realizar encuesta	
Artículo científico	

Lista de tablas

Tabla 1. Variables 1 Clima organizacional	39
Tabla 2. Variable 2 Motivación laboral	41
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje del clima organizacional	48
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la estructura	49
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la responsabilidad	50
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de la recompensa	51
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje del desafío	52
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de las relaciones	53
Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de la cooperación	54
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje de los estándares	55
Tabla 11. Distribución de frecuencia y porcentaje del conflicto	56
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje de identidad	57
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación laboral	58
Tabla 14. Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores de higiene	59
Tabla 15. Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores motivacionales	60
Tabla 16. Correlación entre clima organizacional y motivación laboral	62
Tabla 17. Correlación entre estructura y motivación laboral	62
Tabla 18. Correlación entre responsabilidad y motivación laboral	63
Tabla 19. Correlación entre recompensa y motivación laboral	64
Tabla 20. Correlación entre desafío y motivación laboral	64
Tabla 21. Correlación entre relaciones y motivación laboral	65
Tabla 22. Correlación entre cooperación y motivación laboral	66
Tabla 23. Correlación entre estándares y motivación laboral	66
Tabla 24. Correlación entre identidad y motivación laboral	67
Tabla 25. Correlación entre conflictos y motivación laboral	68

Lista de figuras

Figura 1. Niveles de Clima organizacional	48
Figura 2. Niveles de estructura	49
Figura 3. Niveles de responsabilidad	50
Figura 4. Niveles de recompensa	51
Figura 5. Niveles de desafío	52
Figura 6. Niveles de las relaciones	53
Figura 7. Niveles de la cooperación	54
Figura 8. Niveles de estándares	55
Figura 9. Niveles de conflicto	56
Figura 10. Niveles de identidad	57
Figura 11. Niveles de la motivación laboral	58
Figura 12. Niveles de los factores de higiene	59
Figura 13. Niveles de los factores motivacionales	60

Resumen

La investigación realizada tuvo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? el objetivo general fue investigar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La Población compuesta por 125 trabajadores de la parte administrativa y la muestra que estuvo constituida por las respuestas de 95 servidores públicos que laboran en la Municipalidad de Los Olivos durante el periodo del 2016.

Los resultados evidencian que en el procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000, esto indica que la relación entre ambas variables fue significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional es de 45.26%, y la motivación laboral es de 38.95%. En cuanto a clima organizacional, se evidencio en la municipalidad un mayor nivel de servidores públicos que están de acuerdo con el entorno de trabajo.

Palabras claves: Clima organizacional y Motivación laboral

Abstract

The main problem of the investigation: What is the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016? The main objective was to investigate the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016

The study is a quantitative approach. The research design was non-experimental: Cross-section and correlational, since the study variables were not manipulated or tested. The population consists in 125 employees from administrative size and the sample was constituted by 95 public servants responses who work in Los Olivos City Hall during the 2016 period.

The results show that the statistics processing was obtained as a result of significance (bilateral) of 0,000. These indicates that relationship between both variables are significant therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. It was determined that respondents consider that organizational climate is 45,26% and labor motivation is 38,95%. In terms of organizational climate, it is evident in the City Hall there is a higher level of public servants who agree with the working environment.

Key words: Organizational Climate and Labor Motivation

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Para esta investigación se consideró los siguientes antecedentes:

Antecedentes internacionales

Escobar y Hernández (2004), trabajaron en una investigación que lleva por nombre: “Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal de Maracaibo- Colombia”. El trabajo está orientado a medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. La población utilizada para la investigación, estuvo conformada por 112 trabajadores, de la contraloría municipal de Maracaibo, las características de estos sujetos fueron las siguientes: 44 personas del sexo masculino, 68 personas del sexo femenino, con edades comprendidas entre 18 y 69 años, y con un estimado de 1 a 20 años de experiencia en la institución. Para la recolección de la información sobre la variable de percepción del clima organizacional, se seleccionó como instrumento de medición el cuestionario auto-administrado diseñado por Cangas y Labarca (1997). La investigación arrojó como resultado, que la percepción global del clima organizacional hubo prevalencia del nivel intermedio positiva, debido a que la mayor distribución de los sujetos se agruparon en esa categoría (56,8%). Como conclusión, se obtuvo una percepción positiva en el clima organizacional.

Asimismo Rodríguez , Retamal Lizana y Cornejo (2008) en su tesis titulada : “Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena”, tuvo como objetivo identificar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño organizacional en los trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero (SAG) de la Región del Maule, Chile. Este estudio utilizó una metodología mixta que consistió en la aplicación de cuestionarios y entrevistas a través de focus group. Para el estudio de la satisfacción laboral utilizaron el JDI, a fin de medir la satisfacción laboral con sus cinco dimensiones, y el cuestionario JIG para medir la satisfacción laboral en general. Las encuestas se aplicaron a 96 trabajadores del SAG, el 56.3% hombres y el 43.7% mujeres, con promedio de edad 41.5 años. En el *focus group* se utilizó una muestra de 12 funcionarios de todas las oficinas del SAG.

Los resultados de este estudio evidenciaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, el desempeño general correlacionó significativamente con la satisfacción laboral. También analizaron la satisfacción laboral y el clima organizacional como predictores del desempeño. Ambos modelos de manera independiente dieron resultados significativos, pero en conjunto los resultados son mejores, por lo que se concluye que tanto el clima como la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño organizacional. Por último, los resultados demostraron que la satisfacción general resulta ser un predictor significativo del rendimiento y la productividad, mientras que el clima general resulta ser un predictor significativo de las condiciones personales y el comportamiento del trabajador.

De igual manera Pérez (2001) en su tesis “ Condicionantes Socio laborales de los empleados públicos: Motivación y Satisfacción Laboral en la administración regional extremeña – España”, realiza un diagnostico poniendo a prueba el marco teórico concerniente a la motivación y satisfacción laboral. Se realizó encuestas a un total de 1625 empleados públicos de una población de 2320 empleados de la junta de Extremadura. Los cuestionarios fueron preparados para dar respuesta al marco teórico de motivación en cuanto a las teorías de contenido como de proceso. Se realizó un análisis empírico de las estadísticas obtenidas, de manera que se establecieron una serie de conclusiones con respecto a la problemática descrita por el autor. Una de las principales conclusiones del estudio relacionados con el presente trabajo de investigación obstáculos para el correcto funcionamiento de la administración. Además, la falta de estructuración organizativa determina la productividad de los empleados reduciendo el ritmo de trabajo. Asimismo en un contexto burocratizado los empleados se inclinan a desempeñar puestos que indican una menor responsabilidad. Otra de las conclusiones es que los trabajadores conceden gran importancia al reconocimiento y valoración del trabajo por sus jefes.

Así también la investigación de Garza (2010) en su trabajo de investigación titulada : “ Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas – México”. El objetivo de estudio fue analizar el clima organizacional en la dirección generalde ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica, proponiendo recomendaciones que contribuyan a mayor la percepción que los empleados de esta dirección tiene sobre el clima organizacional que prevalece en su área de trabajo. La muestra estuvo conformada por 93 trabajadores. Se llegó a la conclusión que el ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es neutral, ya que el 62.5% de la media percibida en las dimensiones evaluadas se encontraron en autonomía, trabajo en equipo, sueldos y salarios, capitalizaciones y desarrollo.

Antecedentes Nacionales

Para esta investigación se consideró los siguientes antecedentes:

Barnet (2012) en la tesis titulada “Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano “tiene como objetivo determinar los factores motivacionales de los trabajadores del sector bancario peruano o de banca múltiple. Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo, transversal no experimental que emplea como instrumentos de investigación el cuestionario de motivación para el trabajo elaborado por Toro (1922), el cual mide 15 factores motivacionales. Dicha investigación se enmarca en lo desarrollado por Fernando Toro en su modelo teórico de motivación, el cual integra la teoría existente de motivación en el trabajo. La muestra utilizada en la investigación es de 168 funcionarios de la ciudad de Lima de los cuatro bancos más importantes. La conclusión principal de la presente tesis es que los factores motivacionales son el reconocimiento y la promoción para lograr el óptimo desempeño del funcionario bancario peruano.

Asimismo Janto (2014) investigo sobre clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2014”, la

investigación es de tipo básica, a nivel descriptivo correlacional, presenta un diseño no experimental, transversal, la población de estudio estuvo constituido por 268 trabajadores, cuya muestra aleatoria proporcional fue de 150 trabajadores. Para la prueba de hipótesis, se aplicó spearman con un nivel de confianza de 95%, se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral trabajadores de la sede central del ministerio.

Del mismo modo, Bonilla (2011), investigo el “Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica, 2011” su desarrollo se centra que el clima organizacional se entiende como las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión Institucional. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo Clima Organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la Institución en general. Concluye que Cada organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las organizaciones reflejaran culturas idénticas, estas últimas son: “Tan particulares como huellas digitales”. Las organizaciones tienen su propia identidad. Por lo cual diremos que la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral depende de cada organización.

De igual manera, Sotomayor (2012) con su trabajo de investigación titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012 “.El propósito del estudio consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel

medio de clima organizacional y del nivel medio de satisfacción laboral así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sede central del gobierno regional de Moquegua. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades.

1.2 Fundamentación científica

Primera variable: Clima organizacional

Definiciones de Clima Organizacional

Las definiciones de clima organizacional se describen en función de los modelos y métodos de medición adoptados por los autores e investigadores que se han ocupado del tema, como son:

Según Litwin y Stringer (1968) estableció que “el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directas o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación”. (p.87).

El clima organizacional, según Chiavenato (2002) “la atmósfera psicológica que rodea al ambiente existente entre los miembros de la organización” (p.44). Es así, que el clima organizacional está ligado estrechamente al grado de motivación de los trabajadores, y es favorable cuando proporciona beneficios, tales como desempeño y satisfacción en el trabajo.

Para Concalves (1999) citado por Caligiore y Díaz (2003) “es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en

términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación. Estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. (p. 645)

Es por eso que toda organización requiere contar con un buen clima organizacional, que sea capaz de interactuar con el entorno, que inducen determinados comportamientos en los trabajadores, los cuales impactan en el desempeño.

Por otra parte Rodríguez (2001) “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”(p.159)

La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que tenga el trabajador.

Según García (2009) como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positivamente como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización (p.48).

Podemos resaltar la gran importancia de los aspectos estructurales y del ambiente físico como elemento que afecta las relaciones de trabajo. Los factores dependen de la organización, y así se interpreta que es el clima organizacional el que influye a los trabajadores. La importancia de esta información es que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Así mismo Tagiuri y Litwin (1968) citado por Denison (1991) el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros,(b) influye en su

comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características(o actitudes) de la organización (p.23).

Podemos decir que el clima organizacional puede ayudar o impedir el cumplimiento de las metas de la organización, ya que influye en la conducta y el desempeño de los trabajadores de dichas instituciones. Por tanto, la consideración de clima como beneficioso o perjudicial por parte de los integrantes de la organización, dependerá en gran medida de las percepciones que realicen los miembros de la misma, para así lograr un clima organizacional adecuada con motivación de los mismos trabajadores para su buena labor.

Un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores, bajando el número de accidentes y de gastos. Las investigaciones del clima organizacional sirven para identificar problemas, mejorar la planeación, organización, etc.

Bases teóricas

Teoría del Clima organizacional de Likert

La teoría del clima organizacional de Likert citado por Brunet (1999) establecio que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert estableció tres tipos de variable:

Variables causales:

Son las variables independientes de las que dependen el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización. Incluyen sólo aquéllas variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas.

Variables intervinientes:

Reflejan el clima interno de la organización. Afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: el desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.

Variables de resultados finales:

Son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidades.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional:

Sistema 1. Autoritarismo explotador:

Es un sistema administrativo autocrático y fuerte, coercitivo y notoriamente arbitrario que controla todo lo que ocurre dentro de la organización. Es el sistema más duro y cerrado.

Sistema 2. Autoritarismo paternalista:

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control.

Sistema 3. Consultivo:

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación.

Sistema 4. Participativo

Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente-descendente.

Dimensiones de Clima Organizacional

Estructuras:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) establecio que las estructuras “Destaca las vías formales que se encuentran presentes en una organización y enfoca el sentimiento que tienen los empleados acerca de las reglas, regulaciones, procedimientos y restricciones en el grupo”(p.32)

Según Stoner (1996) la estructura organizacional se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados. Los departamentos de una organización se pueden estructurar, formalmente en tres formas básicas, por función, producto/ mercado o en forma de matriz (p.361).

Cada organización debe tener una manera eficaz de organizarse de acuerdo a su función, para así puedan trabajar independientemente una de las otras, dando lugar de poder trabajar eficazmente, con la finalidad de lograr sus metas como organización.

Así mismo Robbins (2013) Una estructura organizacional define la manera en que las actividades del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan formalmente. Los gerentes tienen que considerar seis elementos fundamentales cuando diseñan la estructura de la organización: especialización en el trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión de control, centralización y descentralización, y formalización (p.480).

Según Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) la estructura es la percepción que tienen los individuos acerca de las tareas que realizan de la manera en que está diseñado el contenido y estructura de los puestos, si conocen las tareas, si estas les satisfacen, si les permite usar sus habilidades, así como la percepción que tienen acerca de los reglamentos, procedimientos, normas, políticas, etc., que enmarcan su trabajo (p.114)

En la estructura organizacional podemos decir que en las actividades de los puestos de trabajo es muy importante ya que nos permite un orden formal para cada función, tareas que al realizar utilizan sus habilidades para el trabajo que desempeñan.

Responsabilidad:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que es un “Sentimiento que tiene el individuo de ser su propio jefe, tener un gran compromiso con el trabajo a realizar, tomar decisiones por sí solo y la idea de autonomía en la toma de decisiones y responsabilidades”.(p.32).

Según Badawy (2007) es la responsabilidad del líder el proveer apoyo y desarrollo de la fuerza laboral; que es la responsabilidad de los empleados el tomar oportunidades provistas y construir su carrera en base a lo establecido. Asimismo, los líderes orientados al logro de objetivos están comprometidos con el trabajo y en alcanzar las metas, pero a su vez deben estar también involucrados en promover la responsabilidad individual de manera que la organización pueda alcanzar sus metas (p.56).

Según McGregor (1960) citado por Chiavenato (2001) de legar las decisiones a los niveles inferiores de la organización, para permitir que todas las personas se involucren en las actividades, elijan los caminos que consideren mejores y asuman las responsabilidades por las consecuencias; y de esta manera, satisfagan sus necesidades individuales más elevadas, relacionadas con la autorrealización.(p.283). La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones donde el líder provee apoyo y desarrollo a la fuerza laboral, donde todas las personas de la entidad se involucren en las actividades para el cumplimiento de los objetivos.

Recompensa:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que la recompensa “es la percepción que tiene un individuo de ser recompensado por un trabajo bien hecho. En este caso la organización utiliza más el premio que el castigo”(p.32)

Según Downey (1975) la recompensa es el sentimiento que el liderazgo comprendido en inspiración y esfuerzo humanitario son importantes factores en el sistema de recompensas (p.25).

Asimismo, según Kaplan y Henderson (2005) los sistemas de incentivos están usualmente basados en medidas que están sujetas a interpretación. Aun cuando la literatura económica dice que estos parámetros, a pesar de ser subjetivos, son instantáneamente entendidos por todos en la compañía, el argumento es que hay que construir un entendimiento común de que, la relación entre acciones y resultados no es algo tan simple de obtener (p.29).

Según Chiavenato (2001) Incentivos (alicientes). Son pagos hechos por las organización a sus trabajadores (salarios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para uno puede ser inútil para otro (p.117). La importancia de las recompensas es para lograr la mejor contribución por parte del trabajador, es así que la organización puede identificar qué tipo de incentivo dar al trabajador, y así poder mantener dicha motivación para todos ellos.

Desafío:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que el desafío “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que le impone el trabajo, se enfoca en tomar riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos ”(p.32)

Según Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) el trabajo significativo y desafiantes se define como la percepción que tienen las personas acerca del grado en que la asignación de tareas y actividades permite desarrollar la creatividad y si incluyen cierto grado de desafío para su realización (p.101).

Asimismo Chiavenato (2001) para introducir mayor motivación en el cargo, Herzberg propone enriquecimiento de las tareas, que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas de cargo (p.78). El desafío está ligado a la motivación, es por eso que los trabajadores deben tener un ambiente laboral bueno, tareas designadas para así desarrollar sus habilidades, creatividad y tengan un enriquecimiento laboral.

Relaciones:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que las relaciones “Es el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de un ambiente de trabajo grato , de buenas relaciones entre ellos y la prevalencia de grupos sociales amistosos ”(p.32).

Según Gómez (2004) la interacción social es entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las relaciones entre miembros caracterizadas por el respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos (p.108).

Asimismo Fernández (1999) “las relaciones con los compañeros de trabajo como las interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades” (p.17).

Las relaciones se caracterizan por el respeto mutuo, cooperación , amistad para una buena atmosfera del equipo de trabajo, teniendo una buena relación con los compañeros, en lo cual dependerá también de la tolerancia y la comunicación efectiva que se pueda dar al interior de los grupos de trabajo.

Cooperación:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que la cooperación “Es la ayuda mutua que tienen los miembros de la empresa por parte de los gerentes y otros empleados del grupo. Destaca el apoyo mutuo de niveles superiores e inferiores”(p.32).

Según Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) el trabajo en equipo es la percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo, ya sean formales o informales y que determinan el grado de comunicación, competencia, integración y confianza dentro de su grupo y el relación con otros grupos, para el logro de los objetivos de la institución (p.98).

Así mismo Robbins (2013) la confianza entre los miembros el equipo facilita la cooperación, reduce la necesidad de vigilar la conducta de los demás, y une a los miembros a partir de la creencia de que los otros integrantes del equipo no sacaran ventajas de ellos (p.314).

Según Chiavenato (2000) puesto que la organización es un sistema cooperativo racional, es necesario conocer que motivos llevan a los individuos a cooperar. Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales (p.117).

Estándares:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que los estándares “Es la importancia percibida de las metas implícitas y explícitas así como los estándares de desempeño, haciendo un buen trabajo y representando las metas tanto individuales como grupales ”(p.32).

Según Chiavenato (2000) la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad sea formal o informalmente. Además, la evaluación del desempeño construye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido por el cargo, motivación, etc. (p.357).

Podemos decir que los estándares de las organizaciones son para realizar evaluaciones del personal para encontrar problemas diversos. Por ejemplo es importante los estándares de desempeño que establecen las organizaciones, para poder realizar correctivos en caso podamos detectar algunas deficiencia.

Según Werther y Davis (1990) el análisis de puestos de trabajo permite el establecimiento de los niveles de desempeño aceptables o estándares de desempeño. Este sub-producto tiene dos propósitos fundamentales: ofrecer a los empleados pautas objetivas susceptibles de ser usadas para su retroalimentación y dotar a los supervisores y directivos de un instrumento imparcial para la medición o valoración del desempeño de sus subordinados. (p.75).

Conflicto:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) estableció que: Los miembros de la organización aceptan las distintas opiniones que existen e intentan solucionar los problemas tan pronto surjan, intenta explicar las opiniones que se toleran en un ambiente de trabajo y la necesidad de sacar los problemas para ser escuchados en vez de ignorarlos(p.32).

Según Chiavenato (2009): El conflicto se presenta cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus objetivos, que están ligados con los de otra parte, e interfiere con los esfuerzos de ésta. El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia: constituye una interferencia deliberada, activa o pasiva, para bloquear los intentos de la otra parte por alcanzar sus objetivos. (p.390).

Y según Robbins (2013) “Un conflicto es un proceso que se inicia cuando una de las partes percibe que la otra afecta o puede afectar algo que la primera considera importante”. (p.446). Una parte importante del conflicto, es que las personas involucramos en todo momento las emociones que provocan la forma de que actúan y deciden antes las circunstancias, y de esa manera pueden originarse conflictos.

Identidad:

Según Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) establecio que la identidad “Destaca el sentimiento de pertenecer a la empresa y la sensación de compartir los objetivos personales con los miembros de la organización, identificándose con metas individuales y grupales para la organización ”(p.32).

Según Gibson, Ivancevich y Donnely (2001) “el compromiso es un sentido de identificación, lealtad e involucramiento expresado por un empleado hacia la organización o hacia una unidad de la organización. (p.212).

Asimismo Ossa (1991) la identidad es un proceso en el cual entra en juego la conciencia como capacidad para decir yo; y que la identidad se representa en forma simbólica lo que alude a las dimensiones del lenguaje y de una acción o práctica reflexiva. (p.89).

Según Patchen (1970) “ la identificación organizacional debe incluir elementos tales como las características compartidas entre individuos de la misma organización, además de valores tales como la lealtad y solidaridad, que fortalecen el grupo social, así como la organización”.(p.161). La identificación es un compromiso que tenemos en este caso a la organización con lealtad, acciones, que comparten todos los trabajadores dentro de la organización.

Segunda variable: Motivación Laboral

Bases teóricas

Jerarquía de necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1943) planteo que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. En cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Es un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias. Y son las siguientes:

Fisiológicas

Incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales

De seguridad

Incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.

Sociales

Incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.

De Ego

Incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.

De autorrealización

El impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

Teoría de las Tres necesidades de McClelland

David McClelland, se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos mas dominantes que participan en la motivación y son las siguientes:

Necesidad de logro

Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder

Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación

Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. La propuesta de McClelland permite que la administración trate de diferente manera a sus empleados según la tendencia de cada uno, de manera que el supervisor se comunicara con sus empleados según la necesidad particular de cada persona.

Definición de Motivación Laboral

Según Herzberg (1959) “La motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción optima de ciertas necesidades.”(p. 153).

Kotler (2002) indico que una persona tiene muchas necesidades en un momento dado. Algunas de ellas son biógenas: surgen de estados de tensión fisiológicos, como sed, hambre, incomodidad. Otras necesidades son psicógenas: surgen de estados de tensión psicológicos, como la necesidad de ser reconocidos, de pertenecer. La necesidad se convierte en un motivo cuando se eleva a un nivel de intensidad suficiente. Un motivo es una necesidad lo bastante urgente para hacer que una persona actúe (p.129)

Por otra parte, Según Robbins (2004) “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p.155).

Así mismo, según Chiavenato (2001) cuando surge una necesidad esta es una fuerza dinámica y persistente que origina un comportamiento, cada vez que aparece una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la conformidad y el desequilibrio.(p.70)

Según Sexton (1977) estableció que “Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.”(p.162)

La motivación ha sido muy estudiada a lo largo del tiempo, Es cierto que todos los trabajadores, su principal motivación es que el salario sea atractivo y justo, y que el ambiente de trabajo sea el mejor, día a día se enfrentan con tareas

nuevas, conflictos por ser las primeras experiencias en el ámbito laboral, por eso es muy importante que el compañerismo y el jefe, trabajen en equipo y haya respeto entre ambos.

Dimensiones de la variable: Motivación Laboral

Factores de higiene

Según Herzberg (1959), estableció que los “factores de higiene o extrínsecos son aquellos que se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo...”(p.155).

Según Chiavenato (2006) Las investigaciones de Herzberg (1959) , cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimo o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos, es decir, evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción.

Casas (2002) señala un aspecto con respecto al salario, pues menciona que: el dinero se puede utilizar para atraer, retener y motivar a los empleados en las organizaciones. Señala que muchos piensan que con dinero no se motiva al personal, y que son necesariamente otros elementos motivadores más relacionados con el clima laboral y las condiciones laborales, es decir, como una motivación extrínseca. (p.173). Los factores externos como el dinero, motiva a los empleados para algunos y para otros no necesariamente, ya que más influye las condiciones laborales.

Factores Motivacionales

Según Herzberg (1959) estableció que los “Factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el trabajo mismo, realización, responsabilidad,..”(p.155).

Según Díaz (1985) la motivación intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. (p.230).

Según Arbaiza (2009) Es una de las autoras que también resalta la importancia de estar motivados intrínsecamente, menciona que normalmente consideramos que la mejor motivación es la recompensa económica, pero en la práctica se da una combinación entre la motivación “moral” y la motivación económica, teniendo prioridad la primera de ellas. La empresa crea el ambiente propicio para estimular las emociones que ayudan a auto motivarse y debe existir conciencia de que no todas las personas son iguales, por lo que las acciones dirigidas a mejorar el ambiente tendrán un toque personalizado.

1.3 Justificación

Justificación Legal

Como justificación e importancia del problema se señala que la municipalidad de Los Olivos ejerce, de manera exclusiva o compartida, una función promotora, normativa y reguladora, así como las funciones de ejecución, fiscalización y control , en las materias de sus competencias y atribución que se señalan en la Constitución Política del Perú, la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Municipalidades; en concordancia y Cumplimiento de las demás disposiciones legales y normativas que le corresponden como parte del Sector Público en el Perú.

Justificación Teórica

Al respecto el presente estudio justifica porque se evaluara los factores motivacionales e higiene de los trabajadores con respecto a la percepción que tienen del clima organizacional y a partir de los resultados obtenidos determinar el grado de influencia de una variable en relación de la otra para así proponer alternativas que puedan mejorar la situación problemática actual.

Es así que con los resultados de la investigación, además de enriquecer la teoría sistematizada de ambas variables, se reportará recomendaciones para la administración de la municipalidad de Los Olivos, que deberán decidir en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que esta organización ofrezca condiciones laborales que les permita a sus colaboradores desempeñarse óptimamente.

Justificación Metodológica

Se adaptó el instrumento de investigación siendo validados mediante juicios de expertos, las conclusiones que genere esta investigación servirán de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados.

1.4 Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la recompensa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el desafío y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre las relaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre la cooperación y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación entre los estándares y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 8

¿Cuál es la relación entre el conflicto y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

Problema específico 9

¿Cuál es la relación entre la identidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016.

Hipótesis específico 1

La estructura se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 2

La responsabilidad se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 3

La recompensa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 4

El desafío se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 5

Las relaciones se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 6

La cooperación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 7

Los estándares se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 8

El conflicto se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

Hipótesis específico 9

La identidad se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.

1.6 Objetivos**Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la recompensa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre el desafío y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 5

Determinar la relación entre las relaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 6

Determinar la relación entre la cooperación y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 7

Determinar la relación entre los estándares y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 8

Determinar la relación entre el conflicto y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

Objetivo Específico 9

Determinar la relación entre la identidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Clima Organizacional

Según Litwin y Stringer (1968) “el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directas o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación”. (p.87)

Motivación Laboral

Según Herzberg, Frederick (1959) “La motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción optima de ciertas necesidades.”(p. 153).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable N°1: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Nivel/rango	
Estructuras	Políticas	1,2,3	Si (1)	Bajo	(0-1)
	Jerarquías	4,5	No (2)	Intermedio	(2-3)
				Alto	(4-5)
Responsabilidad	Tomar decisiones	6,7		Bajo	(0-1)
	Compromisos	8,9		Intermedio	(2-3)
				Alto	(3-4)
Recompensa	Estímulos	10		Bajo	(1)
	Reconocimientos	11,12		Intermedio	(2)
				Alto	(3)
Desafío	Riesgos	13,14,15		Bajo	(0-1)
	Objetivos	16,17,18		Intermedio	(2-3)
				Alto	(4-6)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Nivel/rango
Relaciones	Ambiente de trabajo	19,20	Si (1)	Bajo (0-1)
	Relaciones sociales	21,22,23	No(2)	Intermedio (2-3)
				Alto (4-5)
Cooperación	Apoyo mutuo	24		Bajo (0-1)
	Rendimiento	25,26		Intermedio (1-2)
				Alto (2-3)
Estándares	Normas	27		Bajo (0)
	Metas	28		Intermedio (1)
				Alto (2)
Conflicto	Problemas	29,30		Bajo (1)
	Opiniones	31		Intermedio (2)
				Alto (3)
Identidad	Equipo	32,33		Bajo (0-1)
	Lealtad	34,35,36		Intermedio (2-3)
				Alto (4-5)

Tabla 2

*Variable 2: Motivación laboral***2.3 Metodología**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Nivel/rango
Factores de Higiene	Condiciones de trabajo	1,2,3,4	Si (1)	Bajo (3-4)
	Sueldo	5,6,7	No (2)	Intermedio (5-9)
	Relación con los compañeros	8,9,10		Alto (9-14)
	Políticas de la empresa	11,12,13,14		
Factores Motivacionales	Reconocimientos	15,16		
	Responsabilidades	17,18,19		Bajo (2-4)
	Logros	20,21,22		Intermedio (4-7)
	Crecimiento	23,24		Alto (8-10)

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) indico que “El estudio es Observacional, ya que el investigador no manipuló ni modificó la variable de estudio”.(p.152).

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

Según Bernal (2006) estableció que “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p. 56).

Hernández (2010) indico que el Enfoque cuantitativo, porque se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (p. 4).

Los estudios descriptivos “están orientados al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada” Sánchez y Reyes (2006, p.38).

Los estudios correlacionales se orientan a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos. Sánchez y Reyes (2006, p.104).

2.4 Tipo de estudio

Es básica, ya que tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándolos al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2006, p.36)

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y en un mismo momento” Sánchez y Reyes (2006, p.107)

2.6 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 125 trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016. La muestra es no probabilística estará conformada por 95 trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016.

Formula de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * P * (1-P) * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * (1-p)}$$

El muestreo es Intencional, en este tipo de muestreo “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (Sánchez y Reyes, 2006, p.147).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos:

Para la investigación la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta, consiste en recopilar la información en una muestra de estudio, donde se registró con veracidad la problemática existente.

Ficha técnica de los Instrumentos

Escala de Clima organizacional

- | | | |
|--------------------|---|---|
| 1. Nombre Original | : | Escala valorativa de Clima organizacional |
| 2. Autor | : | Jaramillo Matías, Janeth Norma |
| 3. Procedencia | : | Lima-Peru,2016 |

4. Objetivo : Determinar los niveles entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016.
5. Administración : Servidores Publico (Administrativos)
6. Duración : Aprox. De 20 a 30 minutos
7. Edad : 24 – 63 años
8. Significación : La escala está referida a evaluar los niveles del clima organizacional y motivación laboral.
9. Observación : El cuestionario es aplicado por el investigador

10. Estructura:

La escala de apreciación consta de 36 ítems y cada ítem está estructurado con 2 alternativas de respuesta como: 1) Si y 2) No. La escala está conformada por nueve dimensiones, siendo las siguientes:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| I. Estructura | VI. Cooperación |
| II. Responsabilidad | VII. Estándares |
| III. Recompensa | VIII. Conflicto |
| IV. Desafío | IX. Identidad |
| V. Relaciones | |

Ficha técnica de los Instrumentos

Escala de Motivación Laboral

1. Nombre Original : Escala valorativa de la Motivación Laboral

2. Autor : Jaramillo Matías, Janeth Norma
3. Procedencia : Lima-Peru,2016
4. Objetivo : Determinar los niveles entre Clima Organizacional y Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016.
5. Administración : Servidores Publico (Administrativos)
6. Duración : Aprox. De 20 a 30 minutos
7. Edad : 24 – 63 años
8. Significación : La escala está referida a evaluar los niveles del clima organizacional y motivación laboral.
9. Observación : El cuestionario es aplicado por el investigador
10. Estructura:

La escala de apreciación consta de 24 ítems y cada ítem está estructurado con 2 alternativas de respuesta como: 1) Si y 2) No. La escala está conformada por dos dimensiones, siendo las siguientes:

- I. Factores de Higiene
- II. Factores Motivacionales

Validación del instrumento

La validación del contenido se aseguró a través de la revisión de las bibliografías disponibles, de manera que se realizó la recolección de datos adecuadamente; y los instrumentos pasaron por la validación por juicios de expertos.

Confiabilidad de las variables

Para verificar la confiabilidad del cuestionario se utilizó el Kuder – Richardson formula 20 (KR-20) resultando la primera variable un valor de 0,84 (Clima organizacional) y para la segunda variable un valor de 0.76 (motivación laboral), el cual indica que ambos tienen un instrumento que es válido para ser aplicado.

Formula KR20:

$$KR = ((N)/(N-1)) * ((Vt * \sum p^2 q) / (Vt))$$

2.8 Métodos de análisis de datos

Después del recojo de los datos se procedió al llenado de los datos en el programa estadístico SPSS v.21, para luego su depuración y recodificación de los datos, el mismo que ayudó en el procesamiento de datos y análisis estadístico.

2.9 Aspectos éticos

Se consideró el aspecto ético manteniendo la particularidad y el anonimato en todo momento de los servidores públicos del municipio; siempre resguardando minuciosamente el instrumento, sin juzgar cuales de las respuestas fueron las más acertadas para los participantes. Se utilizó un consentimiento informado para autorizar la plena libertad de opinión del servidor público, el mismo instrumento sirvió para informar acerca de los beneficios, riesgos y confidencialidad de la información recopilada.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo del cuestionario de Investigación

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del clima organizacional de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	14,7
Intermedio	43	45,3
Alto	38	40,0
Total	95	100,0

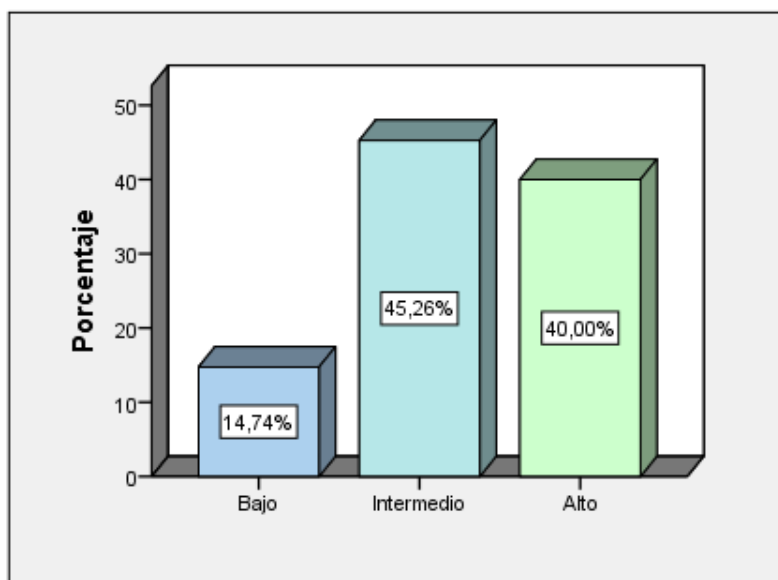


Figura 1. Niveles de Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 2 y figura 1, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 40% de los encuestados percibe que el clima organizacional se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 14.74% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Dimensión 1: Estructura

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la estructura de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,4
Intermedio	19	20,0
Bajo	68	71,6
Total	95	100,0

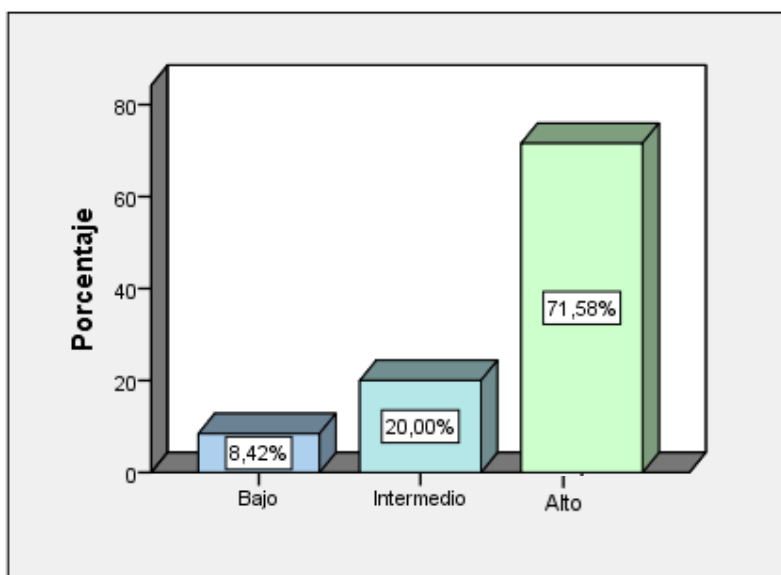


Figura 2. Niveles de Estructura de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 3 y figura 2, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 71.58 % de los encuestados percibe que la estructura se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 20% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 8.42% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “alto” en dicha organización.

Dimensión 2: Responsabilidad

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de la responsabilidad de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6,3
Intermedio	41	43,2
Alto	48	50,5
Total	95	100,0

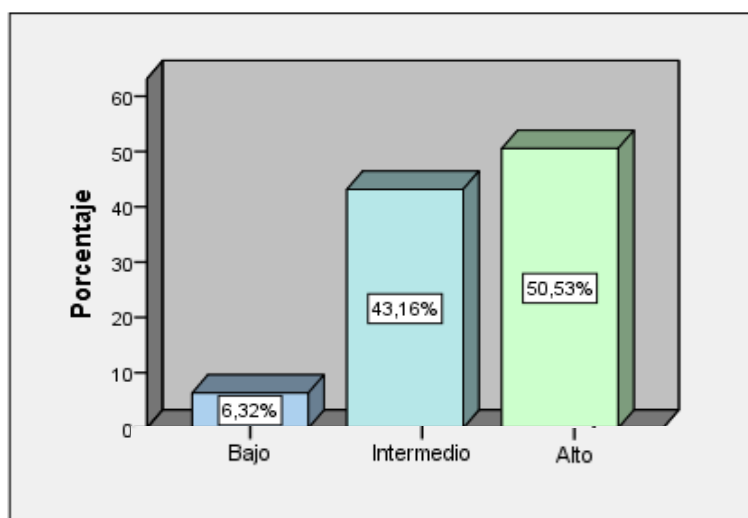


Figura 3. Niveles de la responsabilidad de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 4 y figura 3, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 50.53 % de los encuestados percibe que la responsabilidad se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 43.16% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 6.32% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que la responsabilidad se encuentra en un nivel “alto” en dicha organización.

Dimensión 3: Recompensa

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de la recompensa de la Municipalidad de Los Olivos -2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	33	34,7
	Intermedio	43	45,3
	Alto	19	20,0
	Total	95	100,0

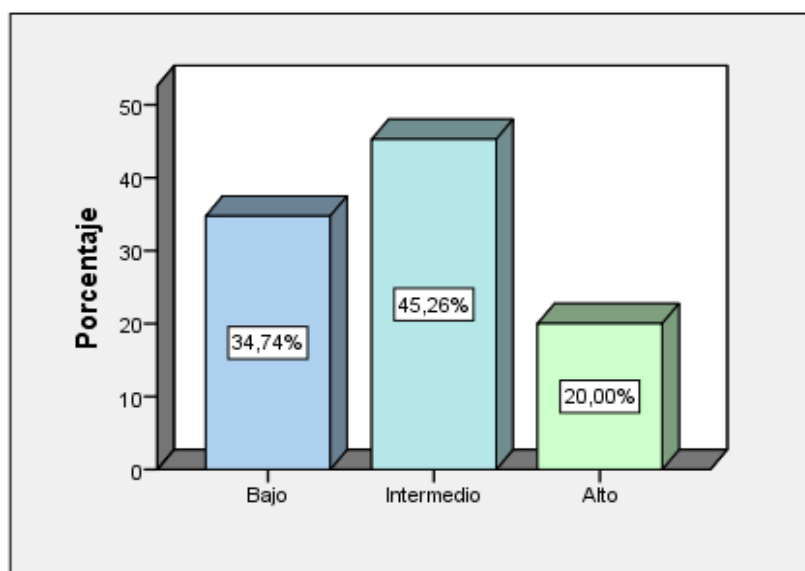


Figura 4. Niveles de la recompensa de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 5 y figura 4, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 20 % de los encuestados percibe que la recompensa se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 37.74% en un nivel “bajo”.

Se determinó que los encuestados consideran que la recompensa se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Dimensión 4: Desafío

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje del desafío de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,1
Intermedio	29	30,5
Alto	65	68,4
Total	95	100,0

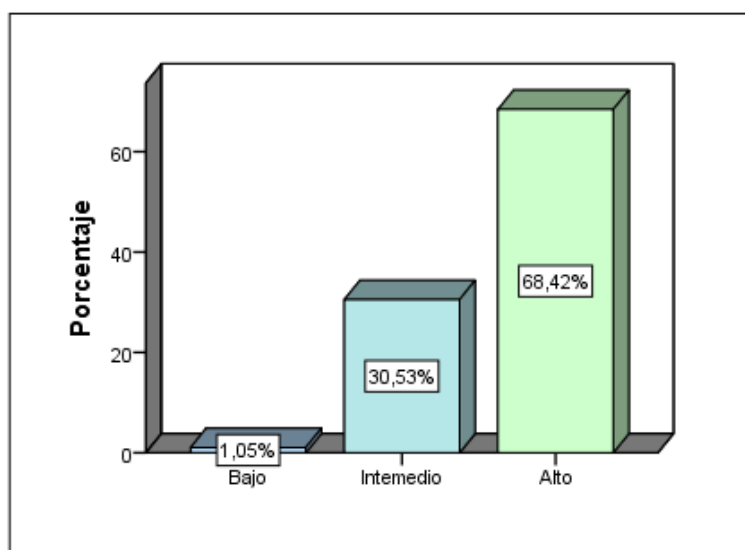


Figura 5 . Niveles del desafío de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 6 y figura 5, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 68.42% de los encuestados percibe que el desafío se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 30.53% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 1.05% en un nivel “bajo”.

Se determinó que los encuestados consideran que el desafío se encuentra en un nivel “alto” en dicha organización.

Dimensión 5: Relaciones

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de las relaciones de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,5
Intermedio	22	23,2
Alto	64	67,4
Total	95	100,0

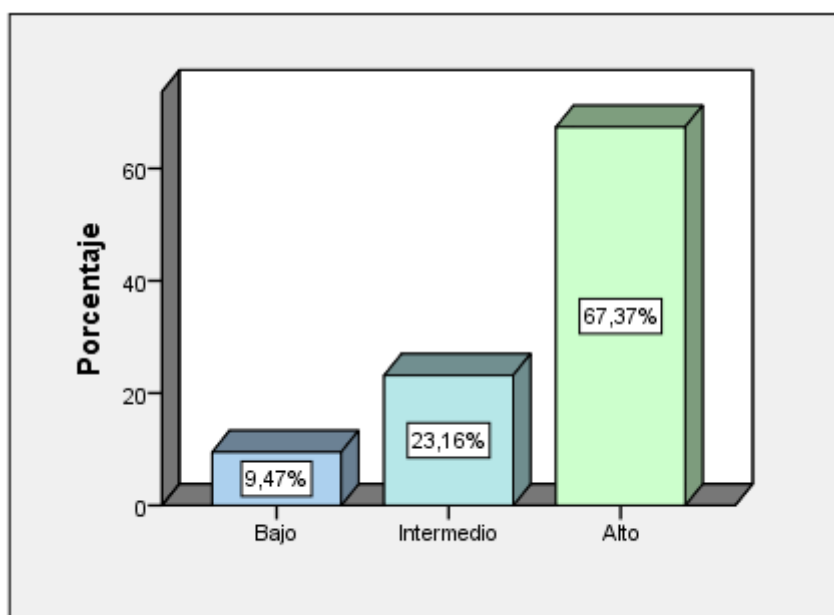


Figura 6 . Niveles de las relaciones de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 7 y figura 6, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 67.37% de los encuestados percibe que las relaciones se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 23.61% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 9.47% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que las relaciones se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

Dimensión 6: Cooperación

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de la cooperación de la Municipalidad de Los Olivos -2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	50	52,6
	Intermedio	33	34,7
	Alto	12	12,6
	Total	95	100,0

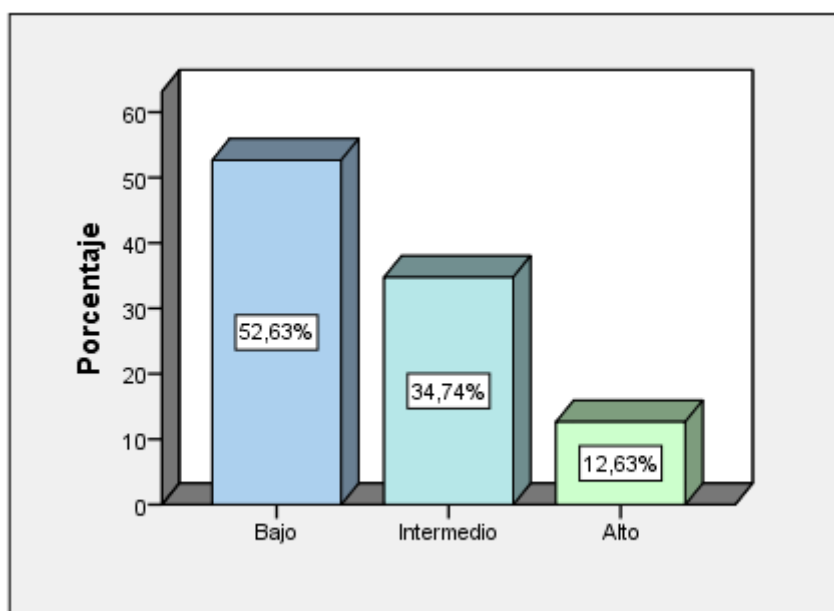


Figura 7. Niveles de la cooperación de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 8 y figura 7, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 12.63% de los encuestados percibe que la cooperación se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 34.74% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 52.63% en un nivel “bajo”.

Se determinó que los encuestados consideran que la cooperación se encuentran en un nivel “bajo” en dicha organización.

Dimensión 7: Estándares

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de los estándares de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5,3
Intermedio	20	21,1
Alto	70	73,7
Total	95	100,0

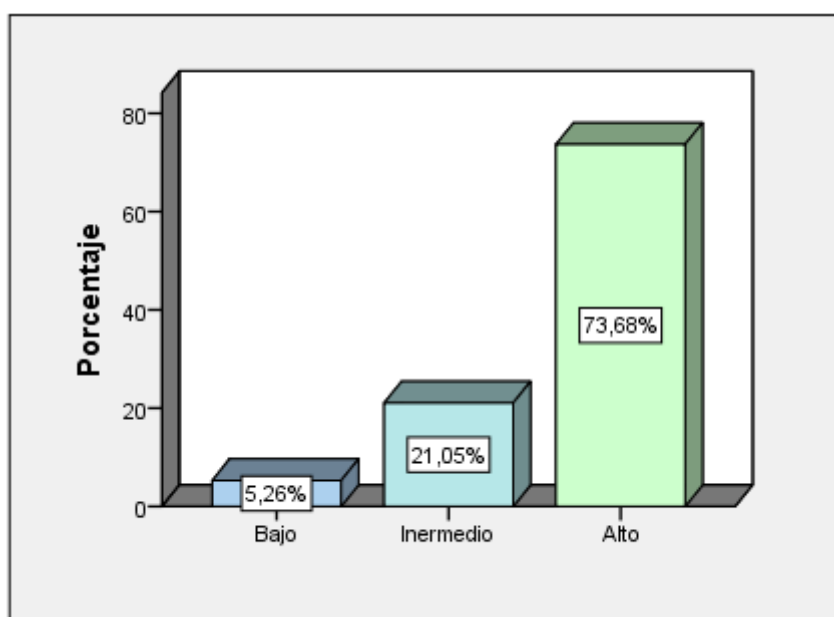


Figura 8. Niveles de estándares de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 9 y figura 8, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 73.68% de los encuestados percibe que los estándares se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 21.05% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 5.26% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que los estándares se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

Dimensión 8: Conflicto

Tabla 11

Distribución de frecuencia y porcentaje del conflicto de la Municipalidad de Los Olivos -2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	18	18,9
	Intermedio	43	45,3
	Alto	34	35,8
	Total	95	100,0

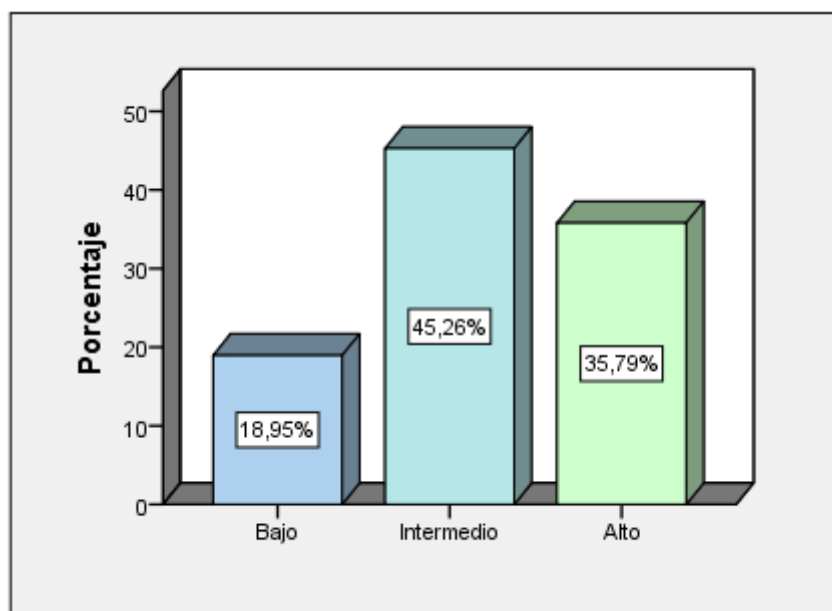


Figura 9. Niveles de conflicto de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 10 y figura 9, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 37.79% de los encuestados percibe que los conflictos se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 18.95% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que los conflictos se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Dimensión 9: Identidad

Tabla 12

Distribución de frecuencia y porcentaje de identidad de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,5
Intermedio	14	14,7
Alto	72	75,8
Total	95	100,0

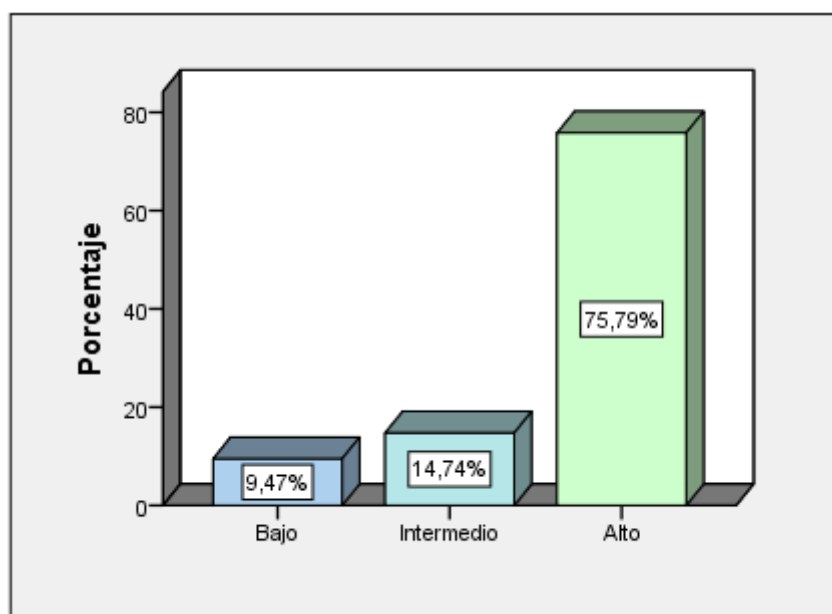


Figura 10. Niveles de identidad de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 11 y figura 10, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 75.79% de los encuestados percibe que la identidad se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 14.74% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 9.47% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que la identidad se encuentra en un nivel “alto” en dicha organización.

Variable 2 : Motivación laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	24,2
Intermedio	37	38,9
Alto	35	36,8
Válidos Total	95	100,0

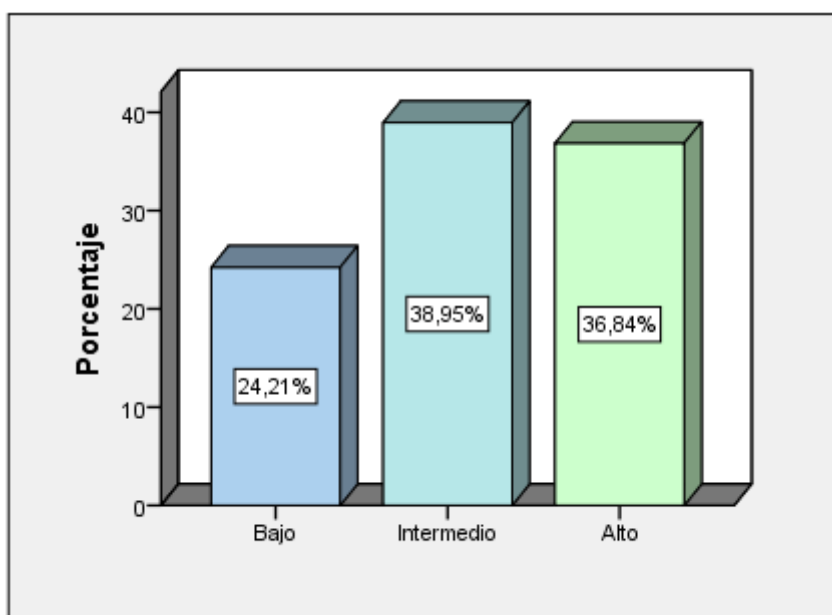


Figura 11. Niveles de la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 12 y figura 11, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 36.84% de los encuestados percibe que la motivación laboral se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 38.95% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 24.21% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que la motivación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Dimensión 1: Factores de higiene

Tabla 14

Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores de higiene de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	22,1
Intermedio	38	40,0
Alto	36	37,9
Total	95	100,0

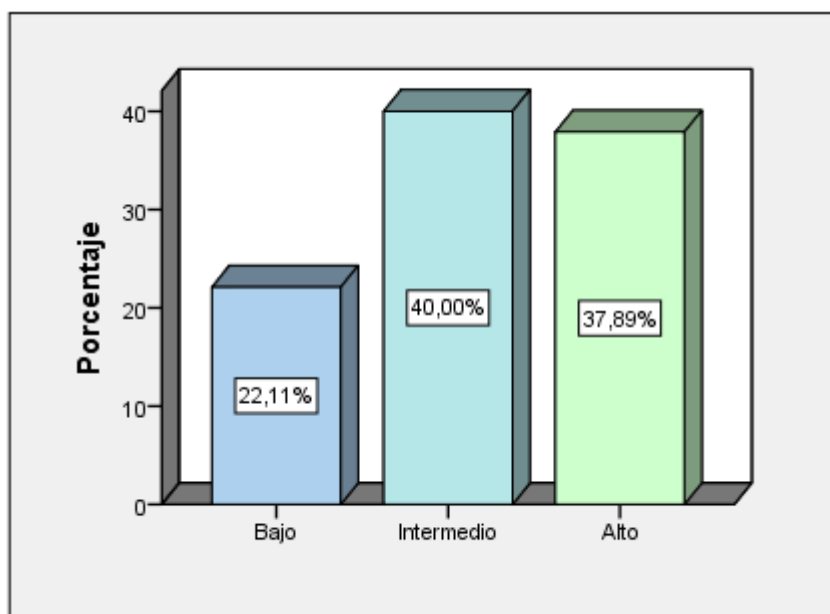


Figura 12. Niveles de los factores de higiene de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 13 y figura 12, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 37.89% de los encuestados percibe que los factores de higiene se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 40% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 22.11% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que los factores de higiene se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Dimensión 2: Factores motivacionales

Tabla 15

Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores motivacionales de la Municipalidad de Los Olivos -2016

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,4
Intermedio	40	42,1
Alto	47	49,5
Total	95	100,0

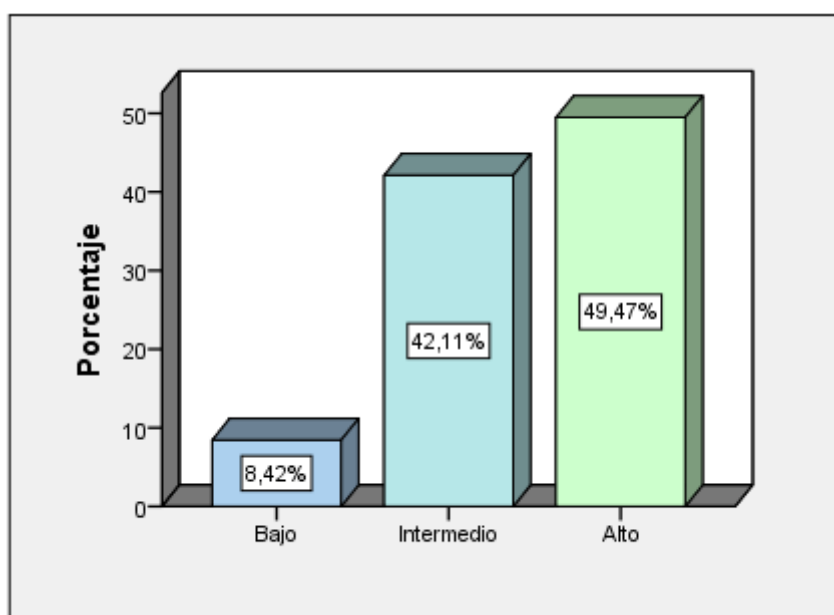


Figura 13. Niveles de los factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 14 y figura 13, de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 49.47% de los encuestados percibe que los factores motivacionales se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 42.11% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 8.42% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que los factores motivacionales se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

Prueba de contrastación de hipótesis

Estadística de contraste de hipótesis La hipótesis de mi investigación fue procesada por el programa estadístico SPSS V.21, donde se obtiene el Rhode Spearman.

Es decir

$P \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

$P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la motivación laboral a los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Hipótesis alterna (Ha)

Ha: El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral a los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos.

Tabla 16
Correlación entre clima organizacional y motivación laboral

			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,770$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 17
Correlación entre estructura y motivación laboral

			Estructura	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p=0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s=0,496$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión Estructura y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 18

Correlación entre responsabilidad y motivación laboral

		Responsabilidad	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p=0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s=0,578$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión Responsabilidad y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 19
Correlación entre recompensa y motivación laboral

		Recompensa	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,405$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión recompensa y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 20
Correlación entre desafío y motivación laboral

		Desafío	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,751$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión desafío y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 21
Correlación entre relaciones y motivación laboral

		Relaciones	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,537$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión relaciones y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 22

Correlación entre cooperación y motivación laboral

		Cooperación	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,360**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,360**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,05. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,360$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión cooperación y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 23

Correlación entre estándares y motivación laboral

		Estándares	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,315**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,315**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,002; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,002$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,315$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión estándares y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 24
Correlación entre identidad y motivación laboral

		Identidad	MOTIVACION LABORAL
Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,283**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	95	95
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,283**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,005; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,005$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,283$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión identidad y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Tabla 25
Correlación entre conflictos y motivación laboral

		Conflictos	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir como el valor $p = 0,000$ es menor que 0,01 se acepta la hipótesis alterna. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,435$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre la dimensión conflicto y la segunda variable motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

Escobar y Hernández (2004), trabajaron en una investigación que lleva por nombre: “Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal de Maracaibo- Colombia”. El trabajo está orientado a medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. La población utilizada para la investigación, estuvo conformada por 112 trabajadores. La investigación arrojó como resultado, que la percepción global del clima organizacional hubo prevalencia del nivel intermedio positiva, debido a que la mayor distribución de los sujetos se agruparon en esa categoría (56,8%). Como conclusión, se obtuvo una percepción positiva en el clima organizacional.

Los resultados permitieron concluir que Casi siempre y Siempre se toman en consideración el ambiente de trabajo, la delegación y las compensaciones, lo cual permite a todo el personal la obtención de la satisfacción derivada del trabajo realizado.

La solidaridad, responsabilidad y la cooperación, representan valores claramente percibidos e implementados en las instituciones. Asimismo Rodríguez, Retamal Lizama y Cornejo (2008) trabajaron en una investigación que tiene por nombre: “Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena”, tuvo como objetivo identificar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño organizacional en los trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero (SAG) de la Región del Maule, Chile. Asimismo, el desempeño general correlacionó significativamente con la satisfacción laboral. También analizaron la satisfacción laboral y el clima organizacional como predictores del desempeño.

De acuerdo al resultado de Bonilla (2011), investigo el “Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica, 2011” su desarrollo se centra que el clima organizacional se entiende como las percepciones compartidas por los

trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Asimismo con respecto a los municipios no se tiene una adecuada motivación del personal, pero si un buen ambiente en las condiciones de trabajo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo Clima Organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la Institución en general.

. Podemos decir que en la municipalidad de Los Olivos no existe motivación, es por eso que los servidores públicos mediante los resultados obtenidos en la encuesta hasta el momento nadie ha hecho nada al respecto ya que no existen propuestas alternativas para usar la motivación como una estrategia en trabajo en equipo, por objetivos y sean reconocidos por su gran labor mediante capacitaciones, incentivos, etc.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera: El nivel del Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos que contribuyen el 100% de la muestra: el 40% de los encuestados percibe que el clima organizacional se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 14.74% en un nivel “bajo”. Podemos determinar que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Segundo: Con respecto a las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y conflicto de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Tercero: Las dimensiones de desafío, relaciones, estándares y identidad de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

Cuarto: La dimensión de Cooperación de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “bajo” en dicha organización.

Quinto: El nivel de la motivación laboral de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, que contribuyen el 100% de la muestra: el 36.84% de los encuestados percibe que la motivación laboral se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 38.95% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 24.21% en un nivel “bajo”. Podemos determinar que

los encuestados consideran que la motivación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Sexto: Con respecto a la dimensión Factores de higiene de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, se determinó que los encuestados perciben que los factores de higiene se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Séptimo: La dimensión Factores motivacionales de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los factores motivacionales se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera: El nivel del Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos es buena, pero podría ser aún mejor si damos mayor preocupación a los conflictos, ya que cuando una de las partes trata de alcanzar sus objetivos, que están ligados con los de otra parte, e interfiere con los esfuerzos de ésta.

Segundo: El municipio debería dar mayor capacitación a sus trabajadores y asimismo sueldos justos de acuerdo a la función que está desempeñando cada servidor público.

Tercero: Las relaciones con los compañeros de trabajo como las interacciones de las personas que tienen frecuente contacto que se da en el municipio, se debería tener mayor comunicación efectiva para que haya grupos de trabajo con una buena atmosfera.

Cuarto: La dimensión de Cooperación de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “bajo” en dicha organización.

Quinto: El nivel de la motivación laboral de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, es medianamente buena pero aún falta una mayor estimulación a los trabajadores como mayores reconocimientos, capacitaciones , etc para que de esa manera pueda siempre llegar a su meta deseada.

Sexto: Con respecto a la dimensión Factores de higiene estos factores externos tienen una gran importancia al tema económico, como el dinero, que se deberá motivar a los empleados con un sueldo justo.

Séptimo: La dimensión Factores motivacionales, no solo la motivación económica es lo más importante, pero si debe haber una combinación de motivación moral y económica, como tener la libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, y una buena definición de metas y objetivos relacionados con la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Bernal, I. (2010). *Análisis del clima organizacional: Caso de Estudio de la Coordinación de la Seguridad y Custodia del Centro de Sanciones Victoria*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Barnett R.(2012) *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Universidad peruana Unión. Lima – Perú
- Bonilla W. (2011) *Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica,2011*. Tesis de maestría. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú
- Chiavenato. I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma ed.). Colombia: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (1993) *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.

Davis, K y Nestrow (2002). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. (10ma. ed.). México: McGrawill-Hill.

Escobar y Hernández (2004) *Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal. Maracaibo*. Maracaibo – Colombia.

Herzberg, F. (1987) *One More Time: How Do You Motivate Employees?* .Harvard: Business Review.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York.

Herzberg F.(1968) *One More Time: How do you Motivate Employees*. Harvard: Business Reviews.

Garza D.(2010) *Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamapaulinas, México*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, recuperado de:
<https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>

Janto C.(2014) *Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego Lima -2014*. PUCP. Lima, Perú

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968) *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968) citados por Fernández y Gurley (2003). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Maslow, A.(1994) *Una teoría de la Motivación Humana. En Hitos en la Gestión Empresarial*. España: McKinsey & Company Ediciones Apóstrofe.

Municipalidad distrital de Los Olivos (2015). *Manual de organización y funciones*

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8va. ed.). México: Prentice Hall.

Stephen R. y Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ta ed.). México: Pearson.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2008). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena*. Maule, Chile, recuperado de :

http://www.cepa.utalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf

Pérez I. (2001) *Motivación y Satisfacción Laboral en la administración regional extremeña*. Madrid, España.

Ramírez, R. et al (2008). *La Motivación Laboral, Factor Fundamental para el logro de Objetivos Organizacionales: Caso Empresa Manufacturera de Tubería de Acero*. Daena: International Journal of Good Conscience.

Ramirez M. y Fonseca M., (2010). *Building Social Capital across Generations, Family Enterprise*. México: Research Conference.

Revuelto L. y Fernández R. (2001). *Relación de las características Demográficas y las percepciones del Clima Laboral con la Satisfacción en el Trabajo de los Empleados Públicos*. Revista Arxius

Robbins S.(1993). *El estrés laboral. Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall

Robbins S.(1998).*Fundamentos del Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Robbins S.P (1999). *Comportamiento organizacional*. México: .Prentice Hall.

Sotomayor F.(2012) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012* . Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Clima Organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016

Autor: Jaramillo Matías Janeth Norma

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? ¿Cuál es la relación entre la recompensa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? ¿Cuál es la relación entre el desafío y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. Determinar la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. Determinar la relación entre la recompensa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. Determinar la relación	Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016. Hipótesis específicas: La estructura se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. La responsabilidad se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. La recompensa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016. El desafío se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Estructura	Políticas	1,2,3	No (0) Sí(1)	Bajo (0-1)
				Jerarquías	4,5		Intermedio (2-3) Alto (4-5)
			Responsabilidad	Tomar decisiones	6,7		Bajo (0-1)
				Compromisos	8,9		Intermedio (2-3) Alto (3.-4)
			Recompensa	Estímulos	10		Bajo (1)
				Reconocimientos	11,12		Intermedio (2) Alto (3)
			Desafío	Riesgos	13,14,15		Bajo (0-1)
				Objetivos	16,17,18		Intermedio (2-3) Alto (4-6)
			Relaciones	Ambiente de trabajo	19,20		Bajo (0-1)
				Relaciones sociales	21,22,23		Intermedio (2-3) Alto (4-5)
			Cooperación	Apoyo mutuo	24		Bajo (0-1)
				Rendimiento	25,26		Intermedio (1-2) Alto (2-3)
			Estándares	Normas	27		Bajo (0)
				Metas	28		Intermedio (1) Alto (2)
			Conflicto	Problemas	29,30		Bajo (1)
				Opiniones	31		Intermedio(2) Alto(3)

<p>Olivos-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cooperación y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estándares y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conflicto y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016?</p>	entre el desafío y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Las relaciones se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Identidad	Equipo Lealtad	32,33 34, 35,36		Bajo(0-1) Intermedio(2-3) Alto(4-5)
	Determinar la relación entre las relaciones y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	La cooperación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Variable 2 : Motivación Laboral				
	Determinar la relación entre la cooperación y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Los estándares se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
	Determinar la relación entre los estándares y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	El conflicto se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo Sueldo Relación con los compañeros Políticas de la empresa	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13,14	No(0) Sí(1)	Bajo (3-4) Intermedio (5-9) Alto (10-14)
	Determinar la relación entre el conflicto y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	La identidad se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.	Factores Motivacionales	Reconocimientos Responsabilidades Logros Crecimiento	15,16 17,18,19 20,21,22 23,24		Bajo (2-4) Intermedio (5-7) Alto (8-10)
	Determinar la relación entre la identidad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016.						

ANEXO 2 : Matriz de Operacionalización: *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de los Olivos-2016*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem
VI Clima organizacional Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992) “Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).	Estructura Litwin y Stringer (1968), citados por Fernández y Gurley , (2003) “Destaca las vías formales que se encuentran presentes en una organización y enfoca el sentimiento que tienen los empleados acerca de las reglas, regulaciones, procedimientos y restricciones en el grupo”(p.32)	Políticas Son reglas, guías, normas que rigen el actuar de las personas en una organización, deben ser cumplidas por todos sin excepción, la Política de personal debe ser imparcial y fundamentalmente humana a la hora de corregir, sancionar y premiar al personal.	1 ¿Usted conoce claramente cuáles son sus funciones y obligaciones laborales? 2 ¿Ud. cree que el exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta? 3 ¿Ud. conoce claramente las políticas de la institución?
		Jerarquías Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.	4 ¿Ud. Conoce claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la institución? 5 ¿su jefe le brinda el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?

<p>VI Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“Sentimiento que tiene el individuo de ser su propio jefe, tener un gran compromiso con el trabajo a realizar, tomar decisiones por sí solo y la idea de autonomía en la toma de decisiones y responsabilidades”.(p.32)</p>	<p>Tomar decisiones</p> <p>Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones. Apreciación de la participación de los trabajadores en las decisiones acertadas que se toman durante la ejecución de su trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.</p>	<p>6 ¿Usted toma iniciativas en bien de la institución?</p> <p>7 ¿Ud. soluciona los problemas que se presentan al ejecutar sus labores?</p>
		<p>Compromiso</p> <p>Cuando se implica al máximo en una labor, poniendo todas sus capacidades para conseguir llevar a cabo una actividad o proyecto y de este modo aportar con su esfuerzo para el normal funcionamiento de un grupo, sociedad o empresa.</p>	<p>8 ¿Ud. considera que hace bien su trabajo?</p> <p>9 ¿Ud. cree tener un compromiso elevado, aparte de las funciones propias de su cargo?</p>

<p>VI Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Recompensa</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“es la percepción que tiene un individuo de ser recompensado por un trabajo bien hecho. En este caso la organización utiliza más el premio que el castigo”(p.32)</p>	<p>Estímulos</p> <p>Es una señal externa o interna capaz de provocar una reacción. Son los que nos hacen dirigirnos a un lugar o a una meta en específico.</p> <p>Reconocimientos</p> <p>Es la acción y efecto de reconocer algo, a alguien, del reconocimiento que se le hace a una persona, hacemos referencia al buen desempeño de ésta en sus labores cotidianas, por lo cual merece que sea condecorado o que le sea agradecido y/o felicitado públicamente por las buenas labores efectuadas en su carrera o ámbito labora</p>	<p>10 ¿Usted recibe estímulos por el trabajo bien hecho?</p> <p>11 ¿Ud. cree que recibe un pago justo?.</p> <p>12 ¿Los jefes muestran reconocimientos por el buen trabajo que realiza?.</p>
--	---	--	---

<p>VI Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Desafío</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que le impone el trabajo, se enfoca en tomar riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos ”(p.32)</p>	<p>Riesgos</p> <p>Se define como la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas.</p> <p>Objetivos</p> <p>Es el fin que se pretende alcanzar y hacia la que se dirigen los esfuerzos y recursos.</p>	<p>13 ¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas?</p> <p>14 ¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias?</p> <p>15 ¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?</p> <p>16 ¿Ud. cree que alcanza los objetivos trazados por la organización?</p> <p>17 ¿Los jefes le evalúan para medir el avance de los objetivos propuestos?</p> <p>18 ¿Ud. cree que objetivos planteados por la institución se encuentran bien definidos y claros?</p>
--	--	---	---

<p>VI Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Relaciones</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“Es el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de un ambiente de trabajo grato , de buenas relaciones entre ellos y la prevalencia de grupos sociales amistosos ”(p.32)</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Son las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. Es la a apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral.</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Apreciación de complacencia respecto a la interrelación entre los miembros de la organización, con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.</p>	<p>19 ¿Ud. cree que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?</p> <p>20 ¿Ud. cree que prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución</p> <p>21 ¿En tu institución se celebra eventos especiales (cumpleaños)?</p> <p>22 ¿Considera que todos trabajan en equipo?</p> <p>23 ¿En su trabajo la relación con su jefe es agradable?</p>
--	--	--	---

<p>VI Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Cooperación</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“Es la ayuda mutua que tienen los miembros de la empresa por parte de los gerentes y otros empleados del grupo. Destaca el apoyo mutuo de niveles superiores e inferiores ”(p.32)</p>	<p>Apoyo mutuo</p> <p>Es la solidaridad compatible con el apoyo mutuo no es el altruismo sino la generosidad y la reciprocidad. Se describe cómo la cooperación, la reciprocidad (en el intercambio de recursos, habilidades y servicios) y el trabajo en equipo, suele significar un beneficio mutuo.</p> <p>Rendimiento</p> <p>.Es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.</p>	<p>24. ¿Considera que hay apoyo en conjunto cuando no se puede resolver algo solo?</p> <p>25. ¿Ud. cree que en la institución exige un rendimiento alto?</p> <p>26. ¿Usted se siente orgulloso de su desempeño?</p>
--	---	---	---

<p>VI</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992)</p> <p>“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).</p>	<p>Estándares</p> <p>Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003)</p> <p>“Es la importancia percibida de las metas implícitas y explícitas así como los estándares de desempeño, haciendo un buen trabajo y representando las metas tanto individuales como grupales ”(p.32)</p>	<p>Normas</p> <p>Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad. Son reglas de conductas que nos imponen un determinado modo de obrar o de abstenernos.</p> <p>Metas</p> <p>Es un resultado deseado que una persona que planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente u en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.</p>	<p>27. ¿Ud. cree que cumplen las normas establecidas?</p> <p>28. ¿Ud. cree que su desempeño a logrado cubrir los estándares pedidos?</p>
---	--	---	--

VI Clima organizacional Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992) “Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).	Identidad Litwin y Stringer (1968), citados por Fernández y Gurley , (2003) “Destaca el sentimiento de pertenecer a la empresa y la sensación de compartir los objetivos personales con los miembros de la organización, identificándose con metas individuales y grupales para la organización”(p.32)	Equipo Es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos	29 ¿ Ud. cree que su jefe aprecia el trabajo de todos por igual? 30 ¿ Ud. cree que se encuentra en un equipo de trabajo que funciona bien ?
		Lealtad Sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia alguien.	31 ¿Usted se siente orgulloso de pertenecer a esta entidad? 32 ¿Ud. cree que no existe lealtad por parte de sus compañeros de trabajo? 33 ¿A usted le gusta venir a trabajar aquí?

VI Clima organizacional Litwin y Stringer (1968) citado por Álvarez, G. (1992) “Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(p.27).	Conflicto Litwin y Stringer(1968), citados por Fernández y Gurley, (2003) “Los miembros de la organización aceptan las distintas opiniones que existen e intentan solucionar los problemas tan pronto surjan, intenta explicar las opiniones que se toleran en un ambiente de trabajo y la necesidad de sacar los problemas para ser escuchados en vez de ignorarlos”(p.32)	Problemas Es un determinado asunto o una cuestión que requiere de una solución. Obstáculo o inconveniente que impide o entorpece la realización de alguna situación.	34 ¿Ud. cree que los jefes evitan el favoritismo? 35 ¿Ud. cree que siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes?
		Opiniones Grado de posesión de la verdad respecto de un conocimiento que se afirma como verdadero sin tener garantía de su validez.	36 ¿Ud. cree que los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores?

<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>Ítem</i>
V2 Motivación Laboral Herzberg, Frederick, “La motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción optima de ciertas necesidades.”(p. 153).	Factores de Higiene Herzberg, Frederick, “factores de higiene o extrínsecos son aquellos que se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo...”(p.155).	Condiciones de trabajo Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajado.	37 ¿Ud. cree que l área donde labora es un ambiente agradable? 38 ¿Ud. cree que recibe los recursos y equipos para realizar su trabajo? 39 ¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas? 40 ¿Se quejan los trabajadores por el calor que hace en la oficina?
		Sueldo Se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional	41 ¿Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza? 42 ¿Recibe los beneficios de acuerdo a ley? 43 ¿Ud. recibe puntualmente su Salario?
		Relación con los compañeros Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Es la relación del trabajador con sus compañeros.	44 ¿Ud. se lleva bien con sus compañeros de trabajo? 45 ¿Ud. cree que hay confraternidad entre los trabajadores y la institución? 46 ¿Usted recibe apoyo de compañeros de las diferentes áreas?
		Políticas de la empresa Son las guías para orientar la acción, son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones	47 ¿La entidad cumple con las leyes laborales? 48 ¿Usted está conforme con su horario laboral? 49 ¿Ud. cree que la municipalidad cumple sus políticas y procedimientos? 50 ¿Usted está conforme con las normas y políticas de la institución?

<p>V2</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>Herzberg, Frederick, “La motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción optima de ciertas necesidades.”(p. 153).</p>	<p>Factores motivacionales</p> <p>Herzberg, Frederick, “Factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el trabajo mismo, realización, responsabilidad , ..”(p.155).</p>	<p>Reconocimiento Agradecer un beneficio o un favor recibido s. Reconocer los logros es motivador porque ayuda aumentar la propia estima.</p>	<p>51 ¿Ud. cree que su jefe reconoce su labor bien realizada?</p> <p>52 ¿Recibe críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?</p>
		<p>Responsabilidad El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.</p>	<p>53 ¿Su institución le da la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio?</p> <p>54 ¿Ud. cree que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad?</p> <p>55 ¿Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p>
		<p>Logros Alcanzar o sobrepasar los objetivos de una tarea muy importante.</p>	<p>56 ¿Ud. contribuye directamente al alcance de los objetivos?.</p> <p>57 ¿Ud. cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?</p> <p>58 ¿Ud. cree que el trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos?</p>
		<p>Crecimiento Cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, se siente satisfecha por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio.</p>	<p>59 ¿Ud. cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera?</p> <p>60 ¿Usted tiene capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional?</p>

ANEXO 3

n°1	P25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60				
1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	25		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	23		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	32		
4	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	13		
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	25		
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	25		
7	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28		
8	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	29		
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	32		
10	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	12		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	33			
12	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32			
13	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28		
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34			
15	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15		
16	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	28		
17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	26		
18	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	16		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	27			
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	29			
21	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	20		
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	26			
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	28			
24	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24		
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	35			
26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	25			
27	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32			
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29		
29	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	29		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34			
31	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	26		
32	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	16		
33	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	25			
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	30			
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34			
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	25		
37	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34			
38	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	24		
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	30			
40	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	30		
41	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	28			
42	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	28		
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	27			
44	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	13			
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	29			
46	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25			
47	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	30			
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	34			
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	24		
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0</						

[illegible]

Formula

$$KR = ((N)/(N-1)) * ((Vt * sump * q)/(Vt))$$

KR(20) 0.8374

INTERPRETACION TIENE ALTA CONFIABILIDAD Y SE PUEDE APLICAR A LA MUESTRA

TIENE UNA CONFIABILIDAD DE 0.89289

CLIMA ORGANIZACIONAL

n°1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24		
1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	✓	12
2	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	✓	10
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	21
4	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	✓	10
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	18
6	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	✓	10
7	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	✓	15
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	21
9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	✓	21
10	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	✓	9
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	21
12	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	✓	20
13	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	✓	18
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	✓	22
15	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	✓	7
16	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	✓	18
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	✓	18
18	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	✓	11
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	✓	19
20	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	✓	17
21	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	✓	12
22	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	✓	17
23	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	✓	12
24	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	✓	10
25	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	✓	22
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	20
27	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	✓	20
28	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	✓	16
29	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	✓	18
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	22
31	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	✓	17
32	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	✓	12
33	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	✓	12
34	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	✓	11
35	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	✓	21
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	✓	22
37	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	✓	22
38	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	✓	15
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	✓	19
40	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	✓	19
41	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	✓	15
42	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	✓	15
43	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	18
44	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	✓	10
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	✓	19
46	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	✓	13
47	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	✓	17
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	✓	22
49	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	✓	13

50	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	17
51	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	13
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
53	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
54	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	15
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	22
56	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
57	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	19
58	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14
59	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	17
60	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	13
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	17
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	22
63	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	17
64	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	16
65	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	16
66	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	18
67	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	14
68	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	14
69	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	19
70	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	22
72	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	21
73	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	12
74	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14
75	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	20
76	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	9
77	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	15
78	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	9
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20
80	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	10
81	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	14
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	21
83	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	15
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	22
85	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	15
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	21
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
88	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	22
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18
91	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	16
92	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	8
93	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	18

94	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	20		
95	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	15		
promedio (p)	0.832	0.674	0.726	0.800	0.684	0.758	0.758	0.821	0.716	0.653	0.579	0.579	0.411	0.495	0.695	0.842	0.568	0.874	0.863	0.747	0.432	0.463	0.874	0.779 vt	17.110
q=(1-p)	0.168	0.326	0.274	0.200	0.316	0.242	0.242	0.179	0.284	0.347	0.421	0.421	0.589	0.505	0.305	0.158	0.432	0.126	0.137	0.253	0.568	0.537	0.126	0.221	
p*q	0.140	0.220	0.199	0.160	0.216	0.183	0.183	0.147	0.203	0.227	0.244	0.244	0.242	0.250	0.212	0.133	0.245	0.110	0.118	0.189	0.245	0.249	0.110	0.172 suma (p*q)	4.642
	0.674	0.695	0.684	0.684	0.684	0.695	0.611	0.474	0.568	0.537	0.726	0.368	0.905	0.684	0.842	0.684	0.653	0.347	0.495	0.695	0.547	0.832	0.989	0.758	

Formula

$$KR = \frac{(N)}{((N)-1)} * \frac{(Vt * \text{sump} * q)}{(Vt)}$$

$$KR(20) = 0.76036$$

INTERPRETACION: TIENE ALTA CONFIABILIDAD Y SE PUEDE APLICAR A LA MUESTRA
 TIENE UNA CONFIABILIDAD DE 0.80869

MOTIVACION LABORAL

ANEXO A CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en **GESTION PUBLICA** de la UCV, en la cede Lima Norte, con código de alumno 6000152396, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: “ **Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016**”, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo A: Carta de presentación
2. Anexo B: Matriz de operacionalización
3. Anexo C : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo D: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Janeth Norma Jaramillo Matías
DNI: 44819456

ANEXO B

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

VARIABLE 1:

CLIMA ORGANIZACIONAL

“Es una característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento.”(Litwin y Stringer, 1968, citado por Álvarez, G.,1992,p.27)

Dimensiones de las variables

DIMENSIÓN 1:

Estructura

Destaca las vías formales que se encuentran presentes en una organización y enfoca el sentimiento que tienen los empleados acerca de las reglas, regulaciones, procedimientos y restricciones en el grupo”.(Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: Políticas

Son reglas, guías, normas que rigen el actuar de las personas en una organización, deben ser cumplidas por todos sin excepción, la Política de personal debe ser imparcial y fundamentalmente humana a la hora de corregir, sancionar y premiar al personal.

INDICADOR 2: Jerarquías

Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.

DIMENSIÓN 2:

Responsabilidad

“Sentimiento que tiene el individuo de ser su propio jefe, tener un gran compromiso con el trabajo a realizar, tomar decisiones por sí solo y la idea de autonomía en la toma de

decisiones y responsabilidades”. (Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: Tomar decisiones

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones. Apreciación de la participación de los trabajadores en las decisiones acertadas que se toman durante la ejecución de su trabajo y en las disposiciones que dirigirán el futuro de la organización.

INDICADOR 2: Compromiso

Cuando se implica al máximo en una labor, poniendo todas sus capacidades para conseguir llevar a cabo una actividad o proyecto y de este modo aportar con su esfuerzo para el normal funcionamiento de un grupo, sociedad o empresa.

DIMENSIÓN 3:

Recompensa

“Es la percepción que tiene un individuo de ser recompensado por un trabajo bien hecho. En este caso la organización utiliza más el premio que el castigo”. (Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: Estímulos

Es una señal externa o interna capaz de provocar una reacción. Son los que nos hacen dirigirnos a un lugar o a una meta en específico.

INDICADOR 2: Reconocimientos

Es la **acción y efecto de reconocer algo, a alguien**, del reconocimiento que se le hace a una persona, hacemos referencia al buen desempeño de ésta en sus labores cotidianas, por lo cual merece que sea condecorado o que le sea agradecido y/o felicitado públicamente por las buenas labores efectuadas en su carrera o ámbito labora.

DIMENSIÓN 4:

Desafío

“Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que le impone el trabajo, se enfoca en tomar riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos”(Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: **Riesgo**

Se define como la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas.

INDICADOR 2: **Objetivos**

Es el fin que se pretende alcanzar y hacia la que se dirigen los esfuerzos y recursos.

DIMENSIÓN 5:

Relaciones

“Es el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de un ambiente de trabajo grato , de buenas relaciones entre ellos y la prevalencia de grupos sociales amistosos”.(Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: **Ambiente de trabajo**

Son las **condiciones que se viven dentro del entorno laboral**. Es la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral.

INDICADOR 2: **Relaciones sociales**

Apreciación de complacencia respecto a la interrelación entre los miembros de la organización, con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

DIMENSIÓN 6:

Cooperación

“Es la ayuda mutua que tienen los miembros de la empresa por parte de los gerentes y otros empleados del grupo. Destaca el apoyo mutuo de niveles superiores e inferiores”. (Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: **Apoyo mutuo**

Es la solidaridad compatible con el apoyo mutuo no es el altruismo sino la generosidad y la reciprocidad. Se describe cómo la cooperación, la reciprocidad (en el intercambio de recursos, habilidades y servicios) y el trabajo en equipo, suele significar un beneficio mutuo.

INDICADOR 2: **Rendimiento**

Es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los **recursos humanos**, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

DIMENSIÓN 7:

Estándares

“Es la importancia percibida de las metas implícitas y explícitas así como los estándares de desempeño, haciendo un buen trabajo y representando las metas tanto individuales como grupales”. (Litwin y Stringer, 1968, citados por Fernández y Gurley, 2003, p.32)

INDICADOR 1: **Normas**

Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad. Son reglas de conductas que nos imponen un determinado modo de obrar o de abstenernos.

INDICADOR 2: **Metas**

Es un resultado deseado que una persona que planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente u en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.

DIMENSIÓN 8:

Identidad

“Destaca el sentimiento de pertenecer a la empresa y la sensación de compartir los objetivos personales con los miembros de la organización, identificándose con metas individuales y grupales para la organización”. (Litwin y Stringer, 1968, citados por Fernández y Gurley, 2003, p.32)

INDICADOR 1: **Equipo**

Es un **grupo** de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una **meta en común**. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos

INDICADOR 2: **Lealtad**

Sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia alguien.

DIMENSIÓN 9:

Conflicto

Los miembros de la organización aceptan las distintas opiniones que existen e intentan solucionar los problemas tan pronto surjan, intenta explicar las opiniones que se toleran en un ambiente de trabajo y la necesidad de sacar los problemas para ser escuchados en vez de ignorarlos.(Litwin y Stringer,1968, citados por Fernández y Gurley, 2003,p.32)

INDICADOR 1: Problemas

Es un determinado asunto o una cuestión que requiere de una **solución**. Obstáculo o inconveniente que impide o entorpece la realización de alguna situación.

INDICADOR 2: Opiniones

Grado de posesión de la verdad respecto de un conocimiento que se afirma como verdadero sin tener garantía de su validez.

ANEXO C

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORIA
Estructura	Políticas	1. ¿Usted conoce claramente cuáles son sus funciones y obligaciones laborales? 2. ¿Ud. cree que el exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta? 3. ¿Ud. conoce claramente las políticas de la institución?	Si (1) No (2)
	Jerarquías	4. ¿Ud. Conoce claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la institución? 5. ¿su jefe le brinda el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?	
Responsabilidad	Tomar decisiones	6. ¿Usted toma iniciativas en bien de la institución? 7. ¿Ud. soluciona los problemas que se presentan al ejecutar sus labores?	
	Compromiso	8. ¿Ud. considera que hace bien su trabajo? 9. ¿Ud. cree tener un compromiso elevado, aparte de las funciones propias de su cargo?	
Recompensa	Estímulos	10. ¿Usted recibe estímulos por el trabajo bien hecho? 11. ¿Ud. cree que recibe un pago justo?	
	Reconocimientos	12. ¿Los jefes muestran reconocimientos por el buen trabajo que realiza?	
Desafío	Riesgo	13. ¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas? 14. ¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias? 15. ¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?	

Desafío	Riesgo	13. ¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas? 14. ¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias? 15. ¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?	
	Objetivos	16. ¿Ud. cree que alcanza los objetivos trazados por la organización? 17. ¿Los jefes le evalúan para medir el avance de los objetivos propuestos? 18. ¿Ud. cree que objetivos planteados por la institución se encuentran bien definidos y claros?	
Relaciones	Ambiente de trabajo	19. ¿Ud. cree que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí? 20. ¿Ud. cree que prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución	Si (1) No (2)
	Relaciones sociales	21. ¿En tu institución se celebra eventos especiales (cumpleaños)? 22. ¿Considera que todos trabajan en equipo? 23. ¿en su trabajo la relación con su jefe es agradable?	
Cooperación	Apoyo mutuo	24. ¿Considera que hay apoyo en conjunto cuando no se puede resolver algo solo ?	
	Rendimiento	25. ¿Ud. cree que en la institución exige un rendimiento alto? 26. ¿Usted se siente orgulloso de su desempeño?	
Estándares	Normas	27. ¿Ud. cree que cumplen las normas establecidas?	
	Metas	28. ¿Ud. cree que su desempeño a logrado cubrir los estándares pedidos?	
Identidad	Equipo	29. ¿Ud. cree que su jefe aprecia el trabajo de todos por igual? 30. ¿Ud. cree que se encuentra en un equipo de trabajo que funciona bien ?	
	Lealtad	31. ¿Usted se siente orgulloso de pertenecer a esta entidad? 32. ¿Ud. cree que no existe lealtad por parte de sus compañeros de trabajo? 33. ¿A usted le gusta venir a trabajar aquí?	
Conflicto	Problemas	34. ¿Ud. cree que los jefes evitan el favoritismo? 35. ¿Ud. cree que siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes?	
	Opiniones	36. ¿Ud. cree que los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores?	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CATEGORIA
Factores de higiene	Condición de trabajo	1. ¿Ud. cree que el área donde labora es un ambiente agradable? 2. ¿Ud. cree que recibe los recursos y equipos para realizar su trabajo? 3. ¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas? 4. ¿Se quejan los trabajadores por el calor que hace en la oficina?	Si (1) No (2)
	Sueldo	5. ¿Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza? 6. ¿Recibe los beneficios de acuerdo a ley? 7. ¿Ud. recibe puntualmente su Salario?	
	Relación con los compañeros	8. ¿Ud. se lleva bien con sus compañeros de trabajo? 9. ¿Ud. cree que hay confraternidad entre los trabajadores y la institución? 10. ¿Usted recibe apoyo de compañeros de las diferentes áreas?	
	Políticas de la empresa	11. ¿La entidad cumple con las leyes laborales? 12. ¿Usted <u>esta</u> conforme con su horario laboral? 13. ¿Ud. cree que la municipalidad cumple sus políticas y procedimientos? 14. ¿Usted está conforme con las normas y políticas de la institución?	
Factores motivacionales	Reconocimiento	15. ¿Ud. cree que su jefe reconoce su labor bien realizada? 16. ¿Recibe críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?	
	Responsabilidad	17. ¿Su institución le da la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio? 18. ¿Ud. cree que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad? 19. ¿Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?	
	Logros	20. ¿Ud. contribuye directamente al alcance de los objetivos? 21. ¿Ud. cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades? 22. ¿Ud. cree que el trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos?	
	Crecimiento	23. ¿Ud. cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera? 24. ¿Usted tiene capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional?	

ANEXO D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Estructuras		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Políticas								
1	¿Usted conoce claramente cuáles son sus funciones y obligaciones laborales?							
2	¿Ud. cree que el exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta?							
3	¿Ud. conoce claramente las políticas de la institución?							
Jerarquías								
4	¿Ud. Conoce claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la institución?							
5	¿Su jefe le brinda el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?							
Responsabilidad								
Tomar decisiones								
6	¿Usted toma iniciativas en bien de la institución?							
7	¿Ud. soluciona los problemas que se presentan al ejecutar sus labores?							
Compromiso								
8	¿Ud. considera que hace bien su trabajo?							
9	¿Ud. cree tener un compromiso elevado, aparte de las funciones propias de su cargo?							
Recompensa								
Estímulos								
10	¿Usted recibe estímulos por el trabajo bien hecho?							
11	¿Ud. cree que recibe un pago justo?							
Reconocimientos								
12	¿Los jefes muestran reconocimientos por el buen trabajo que realiza?							
Desafío								
Riesgo								
13	¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas?							
14	¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias?							
15	¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?							
Objetivos								
16	¿Ud. cree que alcanza los objetivos trazados por la organización?							

17	¿Los jefes le evalúan para medir el avance de los objetivos propuestos?							
18	¿Ud. cree que objetivos planteados por la institución se encuentran bien definidos y claros?							
Relaciones								
Ambiente de trabajo								
19	¿Ud. cree que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?							
20	¿Ud. cree que prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución							
Relaciones sociales								
21	¿En tu institución se celebra eventos especiales (cumpleaños)?							
22	¿Considera que todos trabajan en equipo?							
23	¿En su trabajo la relación con su jefe es agradable?							
Cooperación								
Apoyo mutuo								
24	¿Considera que hay apoyo en conjunto cuando no se puede resolver algo <u>solo</u> ?							
Rendimiento								
25	¿Ud. cree que en la institución exige un rendimiento alto?							
26	¿Usted se siente orgulloso de su desempeño?							
Estándares								
Normas								
27	¿Ud. cree que cumplen las normas establecidas?							
Metas								
28	¿Ud. cree que su desempeño <u>a</u> logrado cubrir los estándares pedidos?							
Identidad								
Equipo								
29	¿Ud. cree que su jefe aprecia el trabajo de todos por igual?							
30	¿Ud. cree que se encuentra en un equipo de trabajo que funciona bien							
Lealtad								
31	¿Usted se siente orgulloso de pertenecer a esta entidad?							
32	¿Ud. cree que no existe lealtad por parte de sus compañeros de trabajo?							
33	¿A usted le gusta venir a trabajar aquí?							
Conflicto								
Problemas								
34	¿Ud. cree que los jefes evitan el favoritismo?							
35	¿Ud. cree que siempre puede decir los que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes?							
Opiniones								
36	¿Ud. cree que los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable, presenta criterios de validez

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Lima 22 de Octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe DNI: 07059554

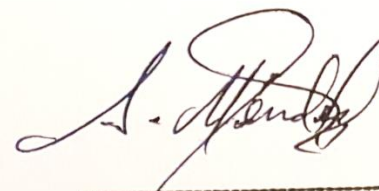
Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Dra. en Educación
Mg. en Gerencia Educativa
Capacitadora - Asesora

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Factores de Higiene			Si	No	Si	No	Si	No	
Condición de trabajo									
1	¿Ud. cree que [área donde labora es un ambiente agradable?								
2	¿Ud. cree que recibe los recursos y equipos para realizar su trabajo?								
3	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas?								
4	¿Se quejan los trabajadores por el calor que hace en la oficina?								
Sueldo									
5	¿Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?								
6	¿Recibe los beneficios de acuerdo a ley?								
7	¿Ud. recibe puntualmente su Salario?								
Relación con los compañeros									
8	¿Ud. se lleva bien con sus compañeros de trabajo?								
9	¿Ud. cree que hay confraternidad entre los trabajadores y la institución?								
10	¿Usted recibe apoyo de compañeros de las diferentes áreas?								
Políticas de la empresa									
11	¿La entidad cumple con las leyes laborales?								
12	¿Usted <u>esta</u> conforme con su horario laboral?								
13	¿Ud. cree que la municipalidad cumple sus políticas y procedimientos?								
14	¿Usted está conforme con las normas y políticas de la institución?								
Factores motivacionales									
Reconocimiento									
15	¿Ud. cree que su jefe reconoce su labor bien realizada?								
16	¿Recibe críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?								
Responsabilidad									
17	¿Su institución le da la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio?								
18	¿Ud. cree que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad?								
19	¿Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?								
Logros									
20	¿Ud. contribuye directamente al alcance de los objetivos?								

21	¿Ud. cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?							
22	¿Ud. cree que el trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos?							
Crecimiento								
23	¿Ud. cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera?							
24	¿Usted tiene capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable, presenta criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Lima 22 de Octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe DNI: 07059554

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Dra. en Educación
Mg. en Gerencia Educativa
Capacitadora - Asesora

ANEXO A

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mg. Roció Gamarra Tenorio**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en **GESTION PUBLICA** de la UCV, en la sede Lima Norte, con código de alumno 6000152396, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: “ **Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016**””, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo A: Carta de presentación
2. Anexo B: Matriz de operacionalización
3. Anexo C : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo D: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Janeth Norma Jaramillo Matías
DNI: 44819456

ANEXO D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Estructuras		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Políticas								
1	¿Usted conoce claramente cuáles son sus funciones y obligaciones laborales?							
2	¿Ud. cree que el exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta?							
3	¿Ud. conoce claramente las políticas de la institución?							
Jerarquías								
4	¿Ud. Conoce claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la institución?							
5	¿Su jefe le brinda el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?							
Responsabilidad								
Tomar decisiones								
6	¿Usted toma iniciativas en bien de la institución?							
7	¿Ud. soluciona los problemas que se presentan al ejecutar sus labores?							
Compromiso								
8	¿Ud. considera que hace bien su trabajo?							
9	¿Ud. cree tener un compromiso elevado, aparte de las funciones propias de su cargo?							
Recompensa								
Estímulos								
10	¿Usted recibe estímulos por el trabajo bien hecho?							
11	¿Ud. cree que recibe un pago justo?							
Reconocimientos								
12	¿Los jefes muestran reconocimientos por el buen trabajo que realiza?							
Desafío								
Riesgo								
13	¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas?							
14	¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias?							
15	¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?							
Objetivos								
16	¿Ud. cree que alcanza los objetivos trazados por la organización?							

17	¿Los jefes le evalúan para medir el avance de los objetivos propuestos?							
18	¿Ud. cree que objetivos planteados por la institución se encuentran bien definidos y claros?							
Relaciones								
Ambiente de trabajo								
19	¿Ud. cree que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?							
20	¿Ud. cree que prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución							
Relaciones sociales								
21	¿En tu institución se celebra eventos especiales (cumpleaños)?							
22	¿Considera que todos trabajan en equipo?							
23	¿En su trabajo la relación con su jefe es agradable?							
Cooperación								
Apoyo mutuo								
24	¿Considera que hay apoyo en conjunto cuando no se puede resolver algo <u>solo</u> ?							
Rendimiento								
25	¿Ud. cree que en la institución exige un rendimiento alto?							
26	¿Usted se siente orgulloso de su desempeño?							
Estándares								
Normas								
27	¿Ud. cree que cumplen las normas establecidas?							
Metas								
28	¿Ud. cree que su desempeño <u>a</u> logrado cubrir los estándares pedidos?							
Identidad								
Equipo								
29	¿Ud. cree que su jefe aprecia el trabajo de todos por igual?							
30	¿Ud. cree que se encuentra en un equipo de trabajo que funciona bien							
Lealtad								
31	¿Usted se siente orgulloso de pertenecer a esta entidad?							
32	¿Ud. cree que no existe lealtad por parte de sus compañeros de trabajo?							
33	¿A usted le gusta venir a trabajar aquí?							
Conflicto								
Problemas								
34	¿Ud. cree que los jefes evitan el favoritismo?							
35	¿Ud. cree que siempre puede decir los que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes?							
Opiniones								
36	¿Ud. cree que los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia, es aplicable.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Lima 30 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Rocío GAMARRA TENDRÍO

Especialidad del evaluador: Maestría en Docencia y Gestión Educativa.

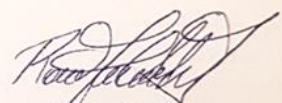
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DNI: 08155253


Mg. Rocío GAMARRA TENDRÍO
DNI 08155253

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Factores de Higiene			Si	No	Si	No	Si	No	
Condición de trabajo									
1	¿Ud. cree que [área donde labora es un ambiente agradable?								
2	¿Ud. cree que recibe los recursos y equipos para realizar su trabajo?								
3	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas?								
4	¿Se quejan los trabajadores por el calor que hace en la oficina?								
Sueldo									
5	¿Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?								
6	¿Recibe los beneficios de acuerdo a ley?								
7	¿Ud. recibe puntualmente su Salario?								
Relación con los compañeros									
8	¿Ud. se lleva bien con sus compañeros de trabajo?								
9	¿Ud. cree que hay confraternidad entre los trabajadores y la institución?								
10	¿Usted recibe apoyo de compañeros de las diferentes áreas?								
Políticas de la empresa									
11	¿La entidad cumple con las leyes laborales?								
12	¿Usted <u>esta</u> conforme con su horario laboral?								
13	¿Ud. cree que la municipalidad cumple sus políticas y procedimientos?								
14	¿Usted está conforme con las normas y políticas de la institución?								
Factores motivacionales									
Reconocimiento									
15	¿Ud. cree que su jefe reconoce su labor bien realizada?								
16	¿Recibe críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?								
Responsabilidad									
17	¿Su institución le da la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio?								
18	¿Ud. cree que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad?								
19	¿Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?								
Logros									
20	¿Ud. contribuye directamente al alcance de los objetivos?								

21	¿Ud. cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?							
22	¿Ud. cree que el trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos?							
Crecimiento								
23	¿Ud. cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera?							
24	¿Usted tiene capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia, es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima 30 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Rocío GAMARRA TENORIO
Especialidad del evaluador: Maestría en Docencia y Gestión educativa

DNI: 08155253

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Rocío GAMARRA TENORIO
DNI. 08155253

ANEXO A

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg. Abner Abad Sandoval Rosales**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en **GESTION PUBLICA** de la UCV, en la sede Lima Norte, con código de alumno 6000152396, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: “ **Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016**”, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo A: Carta de presentación
2. Anexo B: Matriz de operacionalización
3. Anexo C : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo D: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Bach. Janeth Norma Jaramillo Matías
DNI: 44819456

ANEXO D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Estructuras		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Políticas								
1	¿Usted conoce claramente cuáles son sus funciones y obligaciones laborales?							
2	¿Ud. cree que el exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta?							
3	¿Ud. conoce claramente las políticas de la institución?							
Jerarquías								
4	¿Ud. Conoce claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la institución?							
5	¿Su jefe le brinda el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?							
Responsabilidad								
Tomar decisiones								
6	¿Usted toma iniciativas en bien de la institución?							
7	¿Ud. soluciona los problemas que se presentan al ejecutar sus labores?							
Compromiso								
8	¿Ud. considera que hace bien su trabajo?							
9	¿Ud. cree tener un compromiso elevado, aparte de las funciones propias de su cargo?							
Recompensa								
Estímulos								
10	¿Usted recibe estímulos por el trabajo bien hecho?							
11	¿Ud. cree que recibe un pago justo?							
Reconocimientos								
12	¿Los jefes muestran reconocimientos por el buen trabajo que realiza?							
Desafío								
Riesgo								
13	¿Cree que a su jefe le agrada que opte por hacer un trabajo de distintas formas?							
14	¿Ud. cree que la gerencia toma en cuenta sugerencias?							
15	¿Ud. cree que las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar una decisión?							
Objetivos								
16	¿Ud. cree que alcanza los objetivos trazados por la organización?							

17	¿Los jefes le evalúan para medir el avance de los objetivos propuestos?							
18	¿Ud. cree que objetivos planteados por la institución se encuentran bien definidos y claros?							
Relaciones								
Ambiente de trabajo								
19	¿Ud. cree que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?							
20	¿Ud. cree que prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución							
Relaciones sociales								
21	¿En tu institución se celebra eventos especiales (cumpleaños)?							
22	¿Considera que todos trabajan en equipo?							
23	¿En su trabajo la relación con su jefe es agradable?							
Cooperación								
Apoyo mutuo								
24	¿Considera que hay apoyo en conjunto cuando no se puede resolver algo <u>solo</u> ?							
Rendimiento								
25	¿Ud. cree que en la institución exige un rendimiento alto?							
26	¿Usted se siente orgulloso de su desempeño?							
Estándares								
Normas								
27	¿Ud. cree que cumplen las normas establecidas?							
Metas								
28	¿Ud. cree que su desempeño <u>a</u> logrado cubrir los estándares pedidos?							
Identidad								
Equipo								
29	¿Ud. cree que su jefe aprecia el trabajo de todos por igual?							
30	¿Ud. cree que se encuentra en un equipo de trabajo que funciona bien							
Lealtad								
31	¿Usted se siente orgulloso de pertenecer a esta entidad?							
32	¿Ud. cree que no existe lealtad por parte de sus compañeros de trabajo?							
33	¿A usted le gusta venir a trabajar aquí?							
Conflicto								
Problemas								
34	¿Ud. cree que los jefes evitan el favoritismo?							
35	¿Ud. cree que siempre puede decir los que piensa aunque no esté de acuerdo con sus jefes?							
Opiniones								
36	¿Ud. cree que los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Lima 7 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: SANDOVAL ROSALES, ABNER ABDO DNI: 41577832

Especialidad del evaluador: Mg. GESTION DE INNOVACION EMPRESARIAL.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
Factores de Higiene			Si	No	Si	No	Si	No	
Condición de trabajo									
1	¿Ud. cree que [área donde labora es un ambiente agradable?								
2	¿Ud. cree que recibe los recursos y equipos para realizar su trabajo?								
3	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas?								
4	¿Se quejan los trabajadores por el calor que hace en la oficina?								
Sueldo									
5	¿Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza?								
6	¿Recibe los beneficios de acuerdo a ley?								
7	¿Ud. recibe puntualmente su Salario?								
Relación con los compañeros									
8	¿Ud. se lleva bien con sus compañeros de trabajo?								
9	¿Ud. cree que hay confraternidad entre los trabajadores y la institución?								
10	¿Usted recibe apoyo de compañeros de las diferentes áreas?								
Políticas de la empresa									
11	¿La entidad cumple con las leyes laborales?								
12	¿Usted <u>esta</u> conforme con su horario laboral?								
13	¿Ud. cree que la municipalidad cumple sus políticas y procedimientos?								
14	¿Usted está conforme con las normas y políticas de la institución?								
Factores motivacionales									
Reconocimiento									
15	¿Ud. cree que su jefe reconoce su labor bien realizada?								
16	¿Recibe críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar?								
Responsabilidad									
17	¿Su institución le da la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio?								
18	¿Ud. cree que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad?								
19	¿Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?								
Logros									
20	¿Ud. contribuye directamente al alcance de los objetivos?								

21	¿Ud. cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades?							
22	¿Ud. cree que el trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos?							
Crecimiento								
23	¿Ud. cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera?							
24	¿Usted tiene capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Lima 7 de Noviembre del 2016

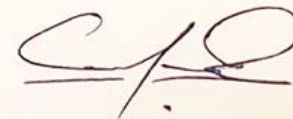
Apellidos y nombres del juez evaluador: SANDOVAL ROSALES, ABNER ABAD DNI: 41577832
Especialidad del evaluador: Ma. GESTIÓN DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Escuela de Postgrado

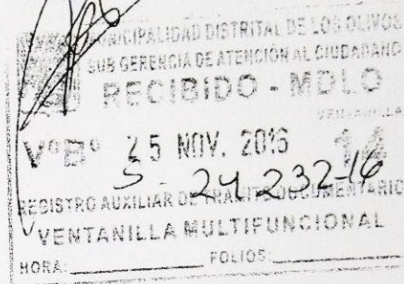
"Año de la Consolidación del mar de Grau"

Lima, 24 de Noviembre de 2016

Señor(a)

Alfredo Reynaga Ramírez

GERENTE MUNICIPAL DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS



De nuestra consideración:

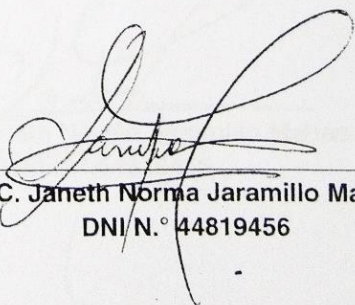
Es grato dirigirme a usted, para presentarme **Janeth Norma Jaramillo Matías**, Identificado(a) con **DNI N.º 44819456** y código de matrícula N.º 6000152396; estudiante en la escuela de postgrado del Programa de **Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo** quien me encuentro desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

“Motivación laboral y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a la institución a su cargo a fin de que pueda desarrollar mi investigación.

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Con este motivo, le saluda atentamente,


CPC. Janeth Norma Jaramillo Matías
DNI/N.º 44819456

Lima, 24 de noviembre de 2016

Señor
Dr. Pedro Moisés Del Rosario Ramírez
Alcalde de Los Olivos

Presente

Estimado señor:

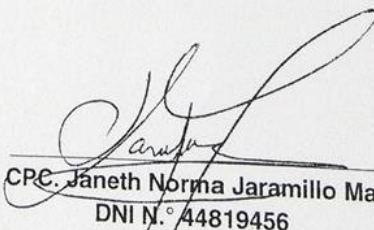
Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, presentarme como **Janeth Norma Jaramillo Matías**, identificado con **DNI N.º 44819456**, código de matrícula N.º 6000152396; estudiante en la escuela de postgrado del Programa de **Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo**, asimismo, comunicarle que, actualmente me encuentro desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

“Motivación laboral y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Por tal motivo, solicito me brinde las facilidades de ingreso a la institución que usted dignamente dirige, con la finalidad de poder desarrollar mi investigación.

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


CPC. Janeth Norma Jaramillo Matías
DNI N.º 44819456



ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Clima Organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Janeth Norma Jaramillo Matías

Correo electrónico: Janeth.jamat@gmail.com

Institución: Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La investigación realizada tiene como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016? el objetivo general fue investigar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016.

El estudio es de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La Población compuesta por 125 trabajadores de la parte administrativa y la muestra que estuvo constituida por las respuestas de 95 servidores públicos que laboran en la Municipalidad de Los Olivos durante el periodo del 2016.

Los resultados evidencian que en el procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000, esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional es de 45.26%, y la motivación laboral es de 38.95%. En cuanto a clima organizacional, se evidencio en la municipalidad un mayor nivel de servidores públicos que están de acuerdo con el entorno de trabajo.

4. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional y Motivación laboral

5. ABSTRACT

The main problem of the investigation: What is the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016? The main objective is to determinate the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016.

The study is a quantitative approach. The research design was non-experimental: Cross-section and corretional, since the study variables were not manipulated or tested. The population consists in 125 employees from administrative size and the sample was constituted by 95 public servants responses who work in Los Olivos City Hall during the 2016 period.

The results show that the statistics processing was obtained as a result of significance (bilateral) of 0,000. This indicates that relationship between both variables are significant therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

It was determinated that respondents consider that organizational climate is 45,26% and labor motivation is 38,95%. In terms of organizational climate, it is evident in the City Hall there is a higher level of public servants who agree with the working environment.

6. KEYWORDS

Organizational Climate and Labor Motivation

7. INTRODUCCIÓN

El tema de investigación que se realizo es ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? el objetivo general fue investigar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016

8. METODOLOGÍA

El estudio es Observacional, ya que el investigador no manipuló ni modificó la variable de estudio.

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

Según Bernal (2006) estableció que “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p. 56).

Hernández (2010) indico que el Enfoque cuantitativo, porque se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (p. 4).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

La población estará conformada por 125 trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016. La muestra es no probabilística estará conformada por 95 trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -2016.

El muestreo es Intencional, en este tipo de muestreo “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra”

9. RESULTADOS

Del procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,05. Esto indica que la relación entre ambas variables es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación es decir se demuestra un margen de error de 5% y un 95% de confiabilidad en la correlación de ambas variables. Además siendo el coeficiente de correlación $r_s = 0,770$ positivo se demuestra que existe un nivel moderado de correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

Todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 40% de los encuestados percibe que el clima organizacional se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 14.74% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Así mismo todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos – 2016, que contribuyen el 100% de la muestra: el 36.84% de los encuestados percibe que la motivación laboral se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 38.95% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 24.21% en un nivel “bajo”. Se determinó que los encuestados consideran que la motivación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

10.DISCUSIÓN

De acuerdo al resultado de Escobar y Hernández (2004), trabajaron en una investigación que lleva por nombre: “Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal de Maracaibo- Colombia”. El trabajo está orientado a medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. La población utilizada para la investigación, estuvo conformada por 112 trabajadores La investigación arrojó como resultado, que la percepción global del clima organizacional hubo prevalencia del nivel intermedio positiva, debido a que la mayor distribución de los sujetos se agruparon en esa categoría (56,8%). Como conclusión, se obtuvo una percepción positiva en el clima organizacional. Los resultados permitieron concluir que Casi siempre y Siempre se toman en consideración el ambiente de trabajo, la delegación y las compensaciones, lo cual permite a todo el personal la obtención de la satisfacción derivada del trabajo realizado.

De acuerdo al resultado de Bonilla (2011), investigo el “Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica,2011” su desarrollo se centra que el clima organizacional se entiende como las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Asimismo con respecto a los municipios no se tiene una adecuada motivación del personal, pero si un buen ambiente en las condiciones de trabajo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo Clima Organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la Institución en general.

De igual manera, Sotomayor (2012) con su trabajo de investigación titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012 “.Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel medio de clima organizacional y del nivel medio de satisfacción laboral así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sede central del gobierno regional de Moquegua. Podemos decir que en la municipalidad de Los Olivos no existe motivación, es por eso que los servidores públicos mediante los resultados obtenidos en la encuesta hasta el momento nadie ha hecho nada al respecto ya que no existen propuestas alternativas para usar la

motivación como una estrategia en trabajo en equipo, por objetivos y sean reconocidos por su gran labor mediante capacitaciones, incentivos, etc.

11.CONCLUSIONES

Podemos determinar que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización. Con respecto a las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y conflicto de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización. Las dimensiones de desafío, relaciones, estándares y identidad de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización. La dimensión de Cooperación de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “bajo” en dicha organización. Podemos determinar que los encuestados consideran que la motivación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización.

Con respecto a la dimensión Factores de higiene de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, se determinó que los encuestados perciben que los factores de higiene se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización. La dimensión Factores motivacionales de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los factores motivacionales se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.

El nivel del Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos es buena, pero podría ser aún mejor si damos mayor preocupación a los conflictos, ya que cuando una de las partes trata de alcanzar sus objetivos, que están ligados con los de otra parte, e interfiere con los esfuerzos de ésta.

12.REFERENCIAS

Bernal, I. (2010). *Análisis del clima organizacional: Caso de Estudio de la Coordinación de la Seguridad y Custodia del Centro de Sanciones Victoria*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.

Sotomayor F.(2012) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012* . Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna,Perú

Bonilla W.(2011) *Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica,2011*. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú

Escobar y Hernández (2004) *Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal. Maracaibo – Colombia*. Maracaibo ,Colombia

Hernández R (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hi.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Janeth Norma Jaramillo Matías. estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44819456, con el artículo titulado

“Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 10 de enero 2017

Janeth Norma Jaramillo Matías